



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



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-26
9 juillet 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° 2022-26 du 9 juillet 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	144

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-26 du 9 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 18 Textile-industries : accord du 13 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2022.....	6
IDCC 54 Métallurgie (région parisienne) : accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour	9
IDCC 54 Métallurgie (région parisienne) : avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	13
IDCC 87-135 Carrières. Matériaux (Nouvelle-Aquitaine) : accord du 5 avril 2022 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2022	15
IDCC 87-135 Carrières. Matériaux (Auvergne-Rhône-Alpes) : accord du 14 avril 2022 relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2022.....	20
IDCC 489 Cartonnage : avenant n° 1 du 24 mai 2022 à l'avenant n° 161 du 2 mars 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022.....	25
IDCC 911 Métallurgie (Seine-et-Marne) : accord du 19 avril 2022 relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour	27
IDCC 911 Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 19 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	31
IDCC 920 Métallurgie (Vienne) : avenant du 10 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	34
IDCC 934 Métallurgie (Indre) : avenant du 1 ^{er} juin 2022 relatif à la modification de la durée du préavis des dispositions conventionnelles en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention.....	37
IDCC 953 Charcuterie-détail : avenant n° 45 du 17 mai 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} mai 2022	40
IDCC 965 Métallurgie (Var) : avenant du 25 avril 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	42
IDCC 1405 Fruits-légumes. Expédition-exportation : avenant n° 1 du 8 juin 2022 à l'accord du 10 février 2022 relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) ...	46
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : avenant du 31 mai 2022 à l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	48

IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 5 du 6 mai 2022 relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap	51
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 18 mai 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022.....	60
IDCC 1596 Bâtiment (Centre-Val de Loire) : avenant du 16 mai 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2022	63
IDCC 1794 Retraite-complémentaire-institutions : accord du 15 avril 2022 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	66
IDCC 1794 Retraite-complémentaire-institutions : avenant du 25 mai 2022 à l'accord du 25 mars 2022 relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2022...	76
IDCC 1921 Huissiers-justice : avenant n° 80 du 3 juin 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle	77
IDCC 1947 Bois-œuvre-négoce : avenant n° 18 du 2 juin 2022 relatif à la grille des minima conventionnels	83
IDCC 2002 Blanchisserie-teinturerie interrégionale : accord du 18 mai 2022 relatif à la prévention des risques professionnels.....	87
IDCC 2098 Prestataires-secteur-tertiaire : avenant rectificatif du 17 mai 2022 à l'accord du 15 mars 2022 relatif aux salaires et à la valeur du point.....	102
IDCC 2700 Métallurgie (Oise) : avenant du 23 mai 2022 relatif aux garanties annuelles de rémunération.....	104
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 30 du 31 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juin 2022	107
IDCC 3016 Ateliers-chantiers-insertion : avenant n° 1 du 31 mai 2022 à l'accord du 2 novembre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)	110
IDCC 3053 Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 2 juin 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1 ^{er} juin 2022.....	113
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant du 13 octobre 2021 à l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).....	121
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant du 25 octobre 2021 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} décembre 2021	126
IDCC 3168 Photographie-professions : avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima	128
IDCC 3216 Négoce matériaux. Construction-salariés : avenant du 2 juin 2022 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté au 1 ^{er} juillet 2022.....	130
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : avenant du 3 juin 2022 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques	134

IDCC 3241 Télédiffusion : avenant n° 3 du 2 juin 2022 relatif au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A).....	138
--	-----

Accord du 13 mai 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250831M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie textile, le barème de rémunérations minima garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'industrie textile (CCN n° 0018).

Le barème est présenté en termes de minima mensuels. Les montants mensuels des rémunérations minima garanties, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,25 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

Le présent accord est applicable à toutes les entreprises textiles, sans stipulation spécifique concernant les entreprises de moins de 50 salariés, afin de préserver l'unité des salaires minima dans la branche.

Article 2 | Révision du barème des salaires minima garantis

Les salaires minima mensuels garantis des salariés font l'objet du barème ci-après applicable au 1^{er} mai 2022.

Barème des salaires minima mensuels au 1^{er} mai 2022

Niveau 1	1 661 €
Niveau 2	
Échelon 1	1 664 €
Échelon 2	1 669 €
Échelon 3	1 675 €
Niveau 3	
Échelon 1	1 676 €
Échelon 2	1 680 €
Échelon 3	1 690 €
Niveau 4	
Échelon 1	1 692 €
Échelon 2	1 748 €
Échelon 3	1 822 €
Niveau 5	
Échelon 1	1 828 €
Échelon 2	1 876 €
Échelon 3	2 008 €
Niveau 6	
Échelon 1	2 018 €
Échelon 2	2 119 €
Échelon 3	2 289 €
Position I	
Échelon 1	2 294 €
Échelon 2	2 559 €
Position II	3 099 €
Position III	3 761 €
Position IV	4 423 €

Article 3 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

Les barèmes conventionnels de chômage partiel seront revalorisés sur la base du barème figurant ci-dessus.

Article 4 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, l'employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Article 5 | *Garantie collective au rendement*

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire

(voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73, B, 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile).

Article 6 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent qu'en cas de hausse du Smic, dans le courant de l'année 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'Union des industries textiles, dans les deux mois de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 7 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

L'accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} mai 2022.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie textile.

L'accord fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

L'accord pourra être révisé ou dénoncé à condition d'observer les règles définies aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3126 | Convention collective régionale

IDCC : 54 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(OETAM)
(Région parisienne)

Accord du 19 avril 2022

relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour

NOR : ASET2250848M

IDCC : 54

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

GIM région parisienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie région parisienne ;

SMIDEF ;

CFDT UPSM,

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. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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.

La convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions 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. Dans tous les cas, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes avec les dispositions nationales. Les négociateurs territoriaux s'engagent donc à conclure des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver cet équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À la suite des constats partagés réalisés sur notre territoire, les négociateurs ont acté de la nécessité d'engager une discussion sur l'octroi d'une prime de panier de jour à certains salariés en raison de leurs conditions particulières d'organisation de travail. Il est précisé qu'un tel dispositif d'indemnité de panier existait dans les textes conventionnels territoriaux en Île-de-France, et que le maintien d'un tel dispositif ne vient pas en contradiction avec les dispositions de la nouvelle convention collective.

D'autre part, si le thème de la prime d'ancienneté est traité à l'article 142 de la convention collective nationale pour sa définition et ses modalités de calcul, il est stipulé à cet article, que la valeur du point d'ancienneté fera l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Au-delà de ces thèmes et compte tenu de la complexité de notre bassin d'emploi, les parties à la négociation tiennent à réaffirmer la nécessité pour les employeurs de porter une attention particulière aux problématiques de logement rencontrées par les salariés d'Île-de-France pouvant engendrer des contraintes spécifiques en termes de transport.

Il est également rappelé que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie donne aux entreprises industrielles les outils nécessaires au recrutement, au maintien et aux développements des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. Les entreprises devront veiller à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : départements de Paris, de la Seine-Saint-Denis, des Hauts-de-Seine, du Val-de-Marne, des Yvelines, du Val-d'Oise, et de l'Essonne.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notam-

ment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;

- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 7,60 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de cette indemnité fera l'objet d'une négociation territoriale annuelle.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des

services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et de Nanterre.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3126 | Convention collective régionale

IDCC : 54 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(OETAM)
(Région parisienne)**

Avenant du 19 avril 2022
relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250849M

IDCC : 54

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

GIM région parisienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métallurgie région parisienne ;

SMIDEF ;

CFDT UPSM,

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. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (IDCC 0054) 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^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne (IDCC 0054), ses avenants et ses 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.

Sont notamment visés :

■ La convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne du 16 juillet 1954 comprenant des dispositions générales, un avenant « mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels ainsi que ses annexes rattachées.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 30 *bis* de l'avenant mensuels relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la région parisienne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 30 *bis* de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *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 aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | *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 Paris et de Nanterre.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 avril 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 5 avril 2022

relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2022
(Nouvelle-Aquitaine)

NOR : ASET2250857M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Nouvelle-Aquitaine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

CFDT bois Bordeaux,

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 15 mars 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 Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 :

- 16 – Charente.
- 17 – Charente-Maritime.
- 19 – Corrèze.
- 23 – Creuse.
- 24 – Dordogne.
- 33 – Gironde.
- 40 – Landes.
- 47 – Lot-et-Garonne.
- 64 – Pyrénées-Atlantiques.
- 79 – Deux-Sèvres.
- 86 – Vienne.
- 87 – Haute-Vienne.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du niveau 1, échelon 1, sont revalorisés de 3,2 % et sont ainsi fixés :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 603,12
	Échelon 2	1 626,43
Niveau 2	Échelon 1	1 638,82
	Échelon 2	1 658,42
	Échelon 3	1 702,80
Niveau 3	Échelon 1	1 714,15
	Échelon 2	1 740,98
	Échelon 3	1 784,33
Niveau 4	Échelon 1	1 800,84
	Échelon 2	1 829,74
	Échelon 3	1 887,53
Niveau 5	Échelon 1	1 900,94
	Échelon 2	1 957,70
	Échelon 3	2 087,74

		Valeurs mensuelles
Niveau 6	Échelon 1	2 132,11
	Échelon 2	2 215,70
	Échelon 3	2 379,79
Niveau 7	Échelon 1	2 440,68
	Échelon 2	2 586,19
	Échelon 3	2 814,26

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 du dernier alinéa 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 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.

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 à compter du 1^{er} 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.

Conformément à la décision prise en commission paritaire du 15 mars 2022, cette réunion se tiendra en visioconférence le 30 juin 2022.

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. 2231-8 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 Bordeaux, le 5 avril 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).

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 14 avril 2022

relatif aux salaires minimaux garantis pour l'année 2022
(Auvergne-Rhône-Alpes)

NOR : ASET2250850M

IDCC : 87, 135

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

UNICEM Auvergne-Rhône-Alpes,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

BATIMAT-TP CFTC ;

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 6 avril 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 Auvergne-Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1^{er} | 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 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 : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3 | Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés à + 4 % sur le niveau 1, échelon 1 et + 3,5 % sur le reste de la grille :

(En euros.)

		Valeurs mensuelles
Niveau 1	Échelon 1	1 642
	Échelon 2	1 649
Niveau 2	Échelon 1	1 653
	Échelon 2	1 674
	Échelon 3	1 721
Niveau 3	Échelon 1	1 732
	Échelon 2	1 761
	Échelon 3	1 811
Niveau 4	Échelon 1	1 822
	Échelon 2	1 852
	Échelon 3	1 917
Niveau 5	Échelon 1	1 922
	Échelon 2	1 983
	Échelon 3	2 121
Niveau 6	Échelon 1	2 158
	Échelon 2	2 240
	Échelon 3	2 419
Niveau 7	Échelon 1	2 467
	Échelon 2	2 618
	Échelon 3	2 853

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.

Article 5 | Date d'entrée en vigueur

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2021 à juillet 2022, publié en août 2022 montre un taux supérieur à 3,5 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM AURA sera organisée la première quinzaine de septembre 2022.

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 Vénissieux, le 14 avril 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).

Avenant n° 1 du 24 mai 2022
à l'avenant n° 161 du 2 mars 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022

NOR : ASET2250827M

IDCC : 489

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

CAP,

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 :

Préambule

En conclusion de la négociation annuelle de branche portant sur les salaires minima professionnels, l'avenant n° 161 signé en date du 2 mars 2022 a fixé la politique salariale de l'année 2022 en deux temps, avec une première augmentation de la grille des salaires minima au 1^{er} mars 2022, puis une seconde augmentation de cette grille au 1^{er} octobre 2022.

Toutefois, compte tenu de la forte inflation enregistrée ces dernières semaines et des incertitudes demeurant quant à son évolution prochaine, les parties signataires sont convenues de modifier les modalités de l'augmentation prévue par l'avenant n° 161 le 1^{er} octobre 2022, dans les conditions précisées en article 1^{er} des présentes.

Article 1^{er}

L'avenant n° 161 en date du 2 mars 2022 est modifié comme suit :

- la date de la seconde augmentation des salaires minima fixée par l'avenant n° 161 au 1^{er} octobre 2022 est avancée au 1^{er} août 2022 ;
- le salaire horaire du coefficient 180 fixé initialement à 10,80 € au 1^{er} octobre 2022 est porté à 10,86 € au 1^{er} août 2022 ;

- le salaire mensuel minimum correspondant au coefficient 180 est porté à 1,647 € au 1^{er} août 2022.

Pour le reste de ses dispositions l’avenant n° 161 demeure inchangé.

Article 2 | Date d’effet

Les parties signataires fixent la date d’entrée en vigueur du présent avenant n° 1 à l’avenant n° 161 au 1^{er} août 2022.

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n’y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent avenant.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l’extension auprès du ministère compétent, à l’expiration du délai légal d’opposition.

Fait à Paris, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **911 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Seine-et-Marne)

(30 novembre 1976)

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,

Journal officiel du 11 avril 1980)

Accord du 19 avril 2022

relatif à la mise en place d'une indemnité de repas de jour

NOR : ASET2250852M

IDCC : 911

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

UIMM 77,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SMIDEF ;

STM77 CFDT ;

USM FO 77,

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. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte, après approbation de chacune des instances des organisations syndicales nationales, a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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.

La convention collective nationale préserve le cadre d'un dialogue social de proximité en prévoyant, dans les conditions définies par les accords nationaux de branche, la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin d'appliquer, d'adapter ou de compléter les dispositions 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. Dans tous les cas, ces négociations ne doivent pas aboutir à susciter des concours de normes avec les dispositions nationales. Les négociateurs territoriaux s'engagent donc à conclure des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver cet équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale.

À la suite des constats partagés réalisés sur notre territoire, les négociateurs ont acté de la nécessité d'engager une discussion sur l'octroi d'une prime de panier de jour à certains salariés en raison de leurs conditions particulières d'organisation de travail. Il est précisé qu'un tel dispositif d'indemnité de panier existait dans les textes conventionnels territoriaux en Ile de France, et que le maintien d'un tel dispositif ne vient pas en contradiction avec les dispositions de la nouvelle convention collective.

D'autre part, si le thème de la prime d'ancienneté est traité à l'article 142 de la convention collective nationale pour sa définition et ses modalités de calcul, il est stipulé à cet article, que la valeur du point d'ancienneté fera l'objet d'au moins une négociation annuelle territoriale.

Au-delà de ces thèmes et compte tenu de la complexité de notre bassin d'emploi, les parties à la négociation tiennent à réaffirmer la nécessité pour les employeurs de porter une attention particulière aux problématiques de logement rencontrées par les salariés d'Île-de-France pouvant engendrer des contraintes spécifiques en termes de transport.

Il est également rappelé que l'accord national du 8 novembre 2019 modifié relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie donne aux entreprises industrielles les outils nécessaires au recrutement, au maintien et aux développements des compétences dont elles ont besoin afin de mettre en œuvre leur stratégie et améliorer leur compétitivité. Les entreprises devront veiller à la mise en œuvre de ces dispositions.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et géographique

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : département de la Seine et Marne.

Article 2 | Salariés visés

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord et relevant des groupes d'emplois de A à E au sens des dispositions de l'article 62.1 de la convention collective nationale.

Article 3 | Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due, pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni

d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;

- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 7,60 €.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de cette indemnité fera l'objet d'une négociation territoriale annuelle.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Article 6 | Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement, peuvent adhérer au présent accord dans les conditions et effets prévus par la réglementation en vigueur.

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord et extension

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

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

Article 9 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt

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

travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Melun.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **911 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Seine-et-Marne)

(30 novembre 1976)

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,

Journal officiel du 11 avril 1980)

Avenant du 19 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250853M

IDCC : 911

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

UIMM 77,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SMIDEF ;

STM77 CFDT ;

USM FO 77,

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. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Seine-et-Marne (IDCC 911) 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^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de la Seine-et-Marne (IDCC 911), ses avenants et ses 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.

Sont notamment visés :

■ La convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Seine-et-Marne du 30 novembre 1976 comprenant des dispositions générales, un avenant « mensuels », un avenant relatif à certaines catégories de mensuels ainsi que ses annexes rattachées.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 28 *bis* de l'avenant mensuels relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires du département de la Seine-et-Marne. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 28 *bis* de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | *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 aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | 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 Melun.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 19 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 920 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES**
(Vienne)
(21 décembre 1976)

Avenant du 10 mai 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250824M

IDCC : 920

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

UIMM Vienne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières du titre XI et de l'annexe IX relatives à la protection sociale complémentaire applicables, au plus tôt, à compter du 1^{er} janvier 2023.

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. En complément, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'ils pourront continuer à se réunir sur le territoire de la Vienne, dans le respect des principes d'architecture de la convention collective nationale susmentionnée (titre II « Principes, philosophie et architecture du dispositif conventionnel de la branche ») et dans les conditions définies par les accords nationaux de

branche, afin de négocier et de conclure des accords autonomes visant à appliquer, adapter ou compléter les dispositions conventionnelles nationales.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne (IDCC 920) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter des échéances ci-dessus rappelées.

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^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne (IDCC 920), 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. Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne du 21 décembre 1976 et ses avenants ;
- l'accord du 14 mai 1980 complétant la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- l'accord du 16 décembre 1983 complétant la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne ;
- l'avenant du 15 février 1991 complétant la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, électriques et connexes de la Vienne (IDCC 920). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que les dispositions conventionnelles territoriales (ainsi que leurs annexes), relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée, disparaissent et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les dispositions territoriales relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | 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 aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | 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 Poitiers.

Fait à Chasseneuil, le 10 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **934** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Indre)

(4 avril 1977)

(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,

Journal officiel du 19 mai 1979)

Avenant du 1^{er} juin 2022

relatif à la modification de la durée du préavis des dispositions conventionnelles en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention

NOR : ASET2250830M

IDCC : 934

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

UIMM Indre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la métallurgie de l'Indre se sont réunis à différentes reprises en ce début d'année 2022, dans le cadre des échanges devant être menés dans les territoires relatifs à la négociation d'un avenant de révision-extinction de la convention collective territoriale et d'un éventuel accord autonome en cas de constat d'un commun accord de différences significatives territoriales non reprises dans le futur dispositif conventionnel national signé le 7 février 2022.

Pour permettre, dans les meilleures conditions de dialogue social, le déploiement territorial de la future convention collective nationale, il est apparu nécessaire de réviser les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre, relatives aux conditions de sa dénonciation.

La modification du délai de préavis de dénonciation de la convention collective a pour objectif d'offrir aux partenaires sociaux le temps nécessaire à la poursuite du dialogue social jusqu'au 30 juin 2022, et idéalement jusqu'au 15 septembre 2022, selon l'évolution des consignes des partenaires sociaux nationaux.

Lors des échanges intervenus le 1^{er} juin 2022, les organisations syndicales présentes (CFE-CGC, FO, CFDT, CGT) ont rappelé leurs revendications :

- indexation de la prime d'ancienneté sur le réel ;
- maintien de la majoration des heures de nuit à 20 % du taux horaire ;
- maintien de la rémunération à 100 % des jours fériés travaillés ;
- maintien (sous une nouvelle formule) de l'indemnité de départ à la retraite à 80 % de la prime de licenciement ;
- maintien de la grille des congés d'ancienneté : 1 jour après 10 ans ; 2 jours après 15 ans ; 3 jours après 20 ans ; 4 jours après 30 ans ;
- maintien du panier en équipes successives à 8,06 ;
- l'article 6 de la convention collective territoriale de l'Indre sur le remplacement temporaire.

L'UIMM Indre, quant à elle, s'est engagée à mener des réflexions sur les points suivants :

- la compensation au titre du travail de nuit ;
- le congé d'ancienneté supplémentaire (après 30 ans d'ancienneté) ;
- l'indemnité de départ volontaire à la retraite ;
- l'article 6 de la convention collective territoriale de l'Indre sur le remplacement temporaire ;
- la rédaction d'une lettre paritaire au titre du déploiement de la nouvelle convention collective.

Il est rappelé que ces discussions ne concernent que le département de l'Indre.

Il a donc été convenu d'apporter les modifications suivantes à la convention collective :

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant a pour objet de modifier la durée du préavis des dispositions conventionnelles en cas de dénonciation totale ou partielle de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre du 4 avril 1977.

Article 2 | Dénonciation

Le 2^e alinéa de l'article 2.2 « Dénonciation » du dernier avenant à la convention de l'Indre du 3 décembre 2002 ainsi rédigé :

« Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à chacune des organisations signataires ou adhérentes »,

est modifié comme suit :

« Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec accusé de réception adressé à chacune des organisations signataires ou adhérentes ».

Article 3 | Dispositions particulières

Les signataires du présent accord renoncent d'un commun accord aux dispositions de l'alinéa 2 de l'article 2.3 « Révision » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre en ce qui concerne le respect d'un délai de trois mois afin de trouver un accord après l'engagement des négociations.

Article 4 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5 | *Dépôt et publicité*

Le présent accord a été fait en 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 par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Châteauroux.

Fait à Châteauroux, le 1^{er} juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 45 du 17 mai 2022

relatif aux salaires au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250843M

IDCC 953

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

CNCT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

Entre les organisations professionnelles et syndicales signataires, il a été convenu ce qui suit après discussions sur la situation économique du secteur et l'impact de la crise sanitaire sur l'activité des entreprises :

Article 1^{er} | Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} mai 2022, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie de détail (IDCC 953) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
150	11,11
160	11,26
170	11,38
180	11,73
190	12,21
200	12,63

Salaire brut horaire	
Coefficient	Heure normale
Agents de maîtrise	
210	12,94
220	13,34
230	13,78
240	14,24
260	15,15
Cadres	
300	17,30
330	18,67

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

Il est rappelé que les entreprises de la branche étant majoritairement des TPE dont l'effectif moyen est de 5 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans les accords négociés au sein de la présente CPPNI.

Article 3 | Égalité professionnelle hommes/femmes

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

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérent à l'organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension. L'ensemble des mesures, objets du présent accord, prendront effet rétroactivement au 1^{er} mai 2022.

Article 5 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **965** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

(Var)

(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,

Journal officiel du 10 février 1988)

Avenant du 25 avril 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250844M

IDCC : 965

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

UIMM Alpes-Méditerranée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} 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.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée (IDCC 0965) 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^{er} | Objet de l'avenant

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée (IDCC 0965), 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.

Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée (IDCC 0965) et ses avenants :
 - avenant du 30 juin 1987 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 2 mai 1990 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenants du 3 juin 1991 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 31 mars 1992 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 22 juin 1993 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 23 juin 1993 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 3 juin 1994 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 15 avril 1996 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 15 mai 1997 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 24 novembre 1998 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 5 juillet 2001 portant modification de l'article 29 de l'avenant mensuel à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 8 novembre 2001 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 16 décembre 2002 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 23 septembre 2003 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 4 octobre 2004 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 20 septembre 2005 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
 - avenant du 4 septembre 2006 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;

- avenant du 12 septembre 2007 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var ;
- accord du 2 octobre 2008 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 30 septembre 2009 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 23 septembre 2010 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 31 mai 2011 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 7 juin 2012 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 6 septembre 2012 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 9 septembre 2013 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 9 septembre 2014 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 1^{er} juin 2015 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 19 mars 1978 modifiée ;
- accord du 9 novembre 2016 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 10 juillet 2017 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 26 mars 2018 la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 19 décembre 2018 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 28 mai 2019 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 15 mars 2021 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- avenant du 21 mars 2022 à la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée ;
- accord à durée déterminée du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du Var.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée.

Article 2 | Dialogue social territorial en faveur de l'attractivité de la branche

Les parties signataires du présent accord réaffirment leur attachement au dialogue social territorial au plus près des besoins exprimés par les entreprises et leurs salariés.

Elles rappellent que le dialogue social territorial entre les partenaires sociaux perdurera au-delà du 31 décembre 2023 dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN), telle que prévue par la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Elle pourra également se réunir afin de négocier des accords autonomes territoriaux à durée déterminée ou indéterminée respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

Il est rappelé qu'afin de garantir une meilleure sécurité juridique aux entreprises et aux salariés, les négociations nationales et les négociations territoriales devront veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

À cet effet, les négociations territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes. Il s'agit d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable, lorsque plusieurs dispositions conventionnelles, établies dans la branche à des niveaux différents, ont le même objet.

Dans ce cadre, et en vue de renforcer l'attractivité de la branche sur le territoire, les partenaires sociaux locaux s'engagent à ouvrir une négociation avant la fin de l'année 2022 au cours de laquelle la question des différences relevées lors du constat partagé réalisé le 8 novembre 2021 sera abordée.

Enfin, les partenaires sociaux reconnaissent l'utilité d'échanges réguliers sur les problématiques économiques et sociales territoriales.

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | 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 aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Toulon, le 25 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 8 juin 2022

à l'accord du 10 février 2022
relatif au dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2250782M

IDCC : 1405

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

ANEEFEL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'expédition-exportation de fruits et légumes conviennent, au vu de l'ordonnance du 13 avril 2022, de prolonger jusqu'au 31 décembre 2022 la date de transmission à l'administration du document unilatéral pour homologation au lieu du 30 juin 2022 prévu initialement dans l'accord de branche relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) du 10 février 2022.

Après une année 2021 très impactée par les épisodes de gel et un net recul des achats de fruits et légumes en volume (– 4,3 % par rapport à 2020, – 11 % sur le bio), 2022 est une année particulière, marquée par une augmentation accrue des coûts production et de conditionnement (engrais, énergie, intrants, transport, emballages papier/cartons, palettes bois) liée notamment au contexte international et à l'application de certaines réglementations (loi AGECE).

Les entreprises d'expédition-exportation, premier maillon commercial de la production de fruits et légumes, subissent de plein fouet ces hausses sans pouvoir les répercuter totalement à l'aval pour maintenir des prix compétitifs. Ces entreprises, TPE/PME pour plus de 90 %, représentent environ 10 000 emplois permanents et saisonniers situés dans tous les bassins de production français.

Article 1^{er} | Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée

L'alinéa 1^{er} de l'article 3 « Date de début et durée d'application du dispositif d'activité partielle de longue durée » de l'accord de branche APLD du 10 février 2022 est abrogé et remplacé par l'alinéa 1^{er} rédigé de la manière suivante : « Le dispositif d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prévu par le présent accord est mis en œuvre dans la branche à compter du premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension du présent accord au *Journal officiel* et s'applique aux documents unilatéraux élaborés par les entreprises de la branche pris en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation au 31 décembre 2022 au plus tard. »

Article 2 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

L'alinéa 1^{er} de l'article 14 « Durée et entrée en vigueur de l'accord » de l'accord de branche APLD du 10 février 2022 est abrogé et remplacé par l'alinéa 1^{er} rédigé de la manière suivante : « Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Conformément aux dispositions légales les entreprises peuvent déposer leurs documents unilatéraux auprès de l'autorité administrative jusqu'au 31 décembre 2022 au plus tard.

L'alinéa 2 de l'article 14 est abrogé et remplacé par l'alinéa 2 rédigé de la manière suivante : « Le présent accord couvre ces documents le temps de leur application soit jusqu'au 31 décembre 2025. Il entrera en vigueur le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. »

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

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

Article 4 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2025.

Article 5 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 8 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Avenant du 31 mai 2022

à l'accord du 20 octobre 2020
relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2250859M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modification du préambule

Les éléments suivants complètent le préambule de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement, après le 8^e paragraphe :

« Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le Gouvernement a prolongé la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée ou activité réduite pour le maintien en emploi, par ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 ainsi que par décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

En conformité avec ces textes et au regard de la mise à jour de la situation économique et des perspectives du secteur à la date de signature de l'avenant de révision du 31 mai 2022, les partenaires sociaux de la branche décident d'une part, de permettre aux entreprises entrant dans le champ application du présent accord, confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans

la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs, et, d'autre part, de reporter, au 31 décembre 2022, la date limite de transmission des documents unilatéraux à fin d'homologation. »

La conclusion du présent avenant de révision permet la mise à jour du diagnostic de la situation économique et les perspectives de la branche, à la date de la signature du présent avenant de révision, qui justifient le recours à l'activité partielle de longue durée et qui rendent nécessaire la prolongation du dispositif.

Ainsi, est ajouté après le 7^e paragraphe du préambule de l'accord du 20 octobre 2020, ce qui suit :

« Situation économique et perspectives du secteur de la fabrication de l'ameublement à la conclusion de l'avenant de révision du 31 mai 2022 :

Les entreprises du secteur de la fabrication de l'ameublement font toujours face en 2022, aux conséquences de la crise sanitaire sur l'économie globale auquel s'ajoute désormais le conflit en Ukraine ainsi qu'une très forte hausse des prix des matières premières et du coût de l'énergie.

La reprise de l'activité économique (la crise sanitaire ayant entraîné un arrêt brutal de l'activité en mars 2020) se fait par vague, n'est pas homogène dans tous les pays et s'est accompagnée d'une forte demande mondiale des matières premières.

Les capacités de production des fournisseurs de matières premières ne sont pas proportionnelles à la demande mondiale actuelle et les chaînes logistiques mondiales sont très perturbées (délais de livraisons allongés et/ou retardés).

Les entreprises se trouvent dès lors confrontées à des difficultés d'approvisionnement en matières premières dont les prix connaissent depuis 2021 une hausse exponentielle. À titre d'exemples, de juin 2020 à décembre 2021, le prix unitaire des panneaux brut a augmenté de + 111 %, le prix du poids de l'acier a augmenté de + 191 % et celui de l'aluminium de + 91 %^[1].

À cela s'ajoute un contexte de forte augmentation du prix de l'énergie et des carburants nécessaire à la production et à la livraison.

Les fabricants de meubles ne répercutent qu'une partie de ces hausses de ces coûts sur leurs prix de vente qui sont donc insuffisants pour couvrir la hausse exceptionnelle des coûts de production. À cet égard, les entreprises du secteur n'ont pas de perspective d'amélioration dans les prochains mois du fait d'une demande en matières premières, notamment en bois et en matériaux dont la fabrication nécessite beaucoup d'énergie pour être fabriqués, toujours plus importante.

Ces problématiques, affectent l'activité des entreprises qui connaissent dans le même temps une baisse de leur production en volume^[2] dans un contexte économique et politique toujours plus incertain lié au conflit en Ukraine.

L'économie est ralentie dans son ensemble et fait baisser la consommation mondiale. La hausse généralisée des prix (produits alimentaire, gazole, l'énergie, etc.) impacte également le pouvoir d'achat des ménages ce qui pourrait les conduire à prioriser d'autres dépenses que celles d'achat de meubles. »

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans la branche de la fabrication de l'ameublement reste inchangé.

[1] Source : EUWID (panneaux de particules brut 16-19 mm) et Mecastar (aluminium et acier).

[2] Baromètre l'Ameublement français.

Le présent avenant de révision bénéficie du même champ d'application que l'accord qu'il révisé.

Article 2 | Modification de l'article 5

En application du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, les signataires du présent avenant de révision conviennent de prolonger la durée du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi applicable dans la branche, issu de l'accord du 20 octobre 2020.

Ainsi, l'article 5 de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) est remplacé comme suit :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Afin de tenir compte de la période de référence pour le bénéfice du dispositif de 48 mois consécutifs mentionnés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par décret du 8 avril 2022 n° 2022-508 et de la date butoir pour demander l'homologation du document unilatéral à l'autorité administrative fixée au 31 décembre 2022 par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, le présent accord expire le 31 décembre 2026.

La durée d'application du dispositif s'apprécie à compter du premier jour d'autorisation d'activité réduite pour le maintien en emploi accordée par l'autorité administrative, sans préjudice des périodes de neutralisation prévues par la réglementation. »

Article 3 | Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cette demande d'extension 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 pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant de révision entre en application le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour la durée restant à courir de l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME), telle que modifiée par l'article 2 du présent avenant de révision.

Il modifie, autant que de besoin, l'accord du 20 octobre 2020 relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME) dans la branche de la fabrication de l'ameublement.

Son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245 | Convention collective nationale

IDCC : 1501 | **RESTAURATION RAPIDE**

Avenant n° 5 du 6 mai 2022

relatif à l'emploi des travailleurs en situation de handicap

NOR : ASET2250847M

IDCC : 1501

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

SNARR ;

UMIH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations relatives à l'emploi des travailleurs en situation de handicap afin d'actualiser et de concrétiser les dispositions prévues par l'avenant n° 4 à l'article 17 de la convention collective nationale du 18 mars 1988.

Les partenaires sociaux du présent avenant souhaitent rappeler l'importance du respect de l'amélioration des conditions de travail et l'intégration des personnes en situation de handicap dans la branche, complétant les dispositions actuellement applicables.

En outre, les partenaires sociaux de la branche de la restauration rapide, rappellent leur volonté de faire respecter l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) à toutes les entreprises d'au moins 20 salariés.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2 | Communication globale

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en œuvre plusieurs actions au niveau de la branche en vue de donner de la visibilité à leur engagement en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap et fédérer l'ensemble des acteurs de la branche.

2.1. Actions destinées à informer les acteurs internes de la politique handicap

Les partenaires sociaux souhaitent diffuser une information fiable et complète en direction des entreprises et des salariés par les actions suivantes :

- création et mise à jour d'un espace dédié à la sensibilisation des personnes en situation de handicap sur le site internet du SNARR (plaquettes d'information, actualités, témoignages, insertion de liens partenaires etc.) et compatibilité du site internet aux différents type de handicaps : cet espace dédié sera public et toutes les dispositions et mesures liées aux spécificités des travailleurs en situation de handicap seront visibles dans deux rubriques spécifiques tant pour les salariés que pour les entreprises. La rubrique à destination des entreprises comportera notamment une liste de contacts « utiles » pour les accompagner dans la mise en place d'actions. Cela facilitera ainsi leur mise en relation, notamment pour les TPE/PME, avec les différents acteurs du handicap. Les salariés auront directement accès à l'ensemble des dispositions et mesures, sans nécessairement devoir solliciter leur employeur ;
- création d'une identité visuelle (via un logo spécifique) ;
- participation aux événements liés au handicap et accompagnement des entreprises de la branche en vue d'impulser leurs actions de sensibilisation en leur donnant des éléments concrets dans le cadre d'événements dédiés (Semaine du handicap, « DUO-DAY », etc.).

Les partenaires sociaux s'engagent à poursuivre leurs réflexions pour amplifier les actions de communication, et compléter les mesures déjà mises en place auprès des entreprises et des salariés de la branche.

2.2. Actions destinées à informer les acteurs externes de la politique de sensibilisation sur les salariés en situation de handicap

- être en relation et renforcer les partenariats avec le secteur protégé : si l'embauche directe doit être naturellement privilégiée, pour autant le recours à des contrats de fourniture, de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées et des établissements et services d'aide par le travail autorisés, peut constituer une solution pour l'emploi des personnes en situation de handicap et favoriser le passage d'un établissement du « secteur protégé » vers le milieu ordinaire de travail ;
- intégrer une rubrique générale dédiée au « handicap » sur le site internet du SNARR à destination de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;
- diffuser des plaquettes de communication à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise et du SNARR ;
- organiser un atelier de « sensibilisation sur le recrutement des salariés en situation de handicap » dans les salons, comme par exemple, le salon annuel « Sandwich et Snack-Show ».

Article 3 | *Sensibilisation, accompagnement et professionnalisation*

Les partenaires sociaux souhaitent donner de la visibilité à la politique d'emploi des salariés en situation de handicap, aux services proposés et professionnaliser les acteurs opérationnels.

- dans le cadre de la mise en place du présent accord et de la politique que la branche de la restauration rapide souhaite promouvoir par cet accord, un partenariat sera établi notamment avec les organismes choisis par la branche (selon la procédure de sélection prévue à l'article 4.3) en vue de favoriser l'accompagnement des entreprises et des salariés sur le sujet de l'accueil, de l'emploi, et du maintien à l'emploi des salariés en situation de handicap.

Il est précisé que ces partenariats auront également pour objectif la réalisation d'un diagnostic en vue d'obtenir un état des lieux pour évaluer le niveau d'information et l'implication des entreprises de la branche mais aussi pour définir les leviers d'action et les outils susceptibles d'accompagner les employeurs et les salariés dans le développement de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

- réalisation d'outils d'information et d'actions de sensibilisation (dépliants, MOOC, Webinaires, réunions thématiques, mise à disposition de fiches pratiques et de modules de formation en ligne) afin de sensibiliser et d'informer le plus grand nombre d'entreprises et de salariés sur le sujet du handicap ;
- création d'un guide handicap, qui sera réalisé par l'organisme paritaire de protection sociale de la branche, reprenant les contacts utiles auprès des entreprises de la branche.

Article 4 | *Insertion et intégration*

4.1. **Embauche du salarié en situation de handicap**

4.1.1. **Examen de la situation de chaque entreprise au regard de l'embauche de travailleurs en situation de handicap**

Chaque entreprise de restauration rapide s'engage à définir ses besoins et possibilités propres quant à l'embauche de travailleurs en situation de handicap et à examiner les moyens de nature à améliorer son taux d'emploi de travailleurs en situation de handicap, s'il n'atteint pas le taux prévu par la loi.

Cet examen devra notamment mettre en évidence les possibilités ou difficultés pouvant résulter, en la matière, des conditions d'implantation et d'installation de l'entreprise ainsi que de son mode d'organisation.

4.1.2. **Bilan d'embauche individuel**

L'entreprise procédant à l'embauche d'une personne en situation de handicap, dans le mois qui suit la visite médicale, établira un bilan personnalisé et écrit des problèmes d'insertion susceptibles de se poser à cette personne, compte tenu de la nature de son handicap.

Les aménagements nécessaires en fonction des différents types de handicaps seront précisés dans le guide mis à disposition des entreprises et des salariés en application prévu à l'article 3 du présent accord.

Seront notamment examinés, en collaboration avec le médecin du travail et avec le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise tel que visé à l'article 4.2.3 du présent accord, les problèmes éventuels liés à ses difficultés d'accès à l'entreprise, à l'adaptation de son poste de travail, à l'aménagement des locaux ou de ses horaires de travail, à ses besoins particuliers en formation ou en appareillage.

Le médecin du travail recevra copie de ce bilan.

Une solution aux problèmes identifiés sera recherchée avec l'intéressé, en liaison avec le médecin du travail ou tout autre organisme concerné.

Par exception à l'article 43 de la convention collective nationale de la restauration rapide, les entreprises s'efforceront de réduire le nombre des tâches à effectuer compte tenu de la nature du handicap ; si le salarié en situation de handicap en fait la demande, les entreprises s'engagent à l'orienter vers les services de santé au travail.

Cette réduction de la polyvalence ne pourra s'accompagner d'aucune réduction de la rémunération accordée à un salarié de même niveau et échelon.

Le travailleur en situation de handicap bénéficiera en priorité, si son handicap l'exige, d'un horaire fixe et situé entre 9 et 18 heures.

Si le salarié handicapé le souhaite, une place de parking lui sera attribuée en priorité dans la mesure où l'entreprise en dispose.

Il est précisé que les salariés en situation de handicap bénéficieront des mêmes conditions d'accès au certificat d'aptitude de la branche tel que prévu par l'avenant n° 28 du 14 juin 2000 de la convention collective nationale de la restauration rapide modifié par l'avenant n° 40 du 20 juillet 2007.

4.2. Insertion du salarié en situation de handicap

4.2.1. Financement de l'aménagement des accès aux locaux de l'entreprise

Dans toute création, les entreprises tâcheront de faciliter l'accès des salariés en situation de handicap.

Dans les autres cas, les entreprises s'efforceront d'aménager leurs locaux en vue de permettre aux personnes en situation de handicap l'accès aux lieux de travail ou de vie dans l'entreprise.

4.2.2. Financement de matériel ou d'aménagement de postes en faveur de salariés en situation de handicap

Les entreprises s'efforceront d'aménager ces postes compte tenu du type de handicap en cause et du problème particulier d'insertion professionnelle qu'il soulève, en collaboration avec l'AGEFIPH.

4.2.3. Nomination d'un responsable de l'insertion des personnes en situation de handicap dans l'entreprise

Chaque entreprise procédera à la désignation au sein de son personnel d'un responsable plus spécialement chargé des questions liées à l'emploi et à l'insertion des travailleurs en situation de handicap.

À cet effet, l'entreprise prendra, en fonction de l'importance de ses effectifs, toutes dispositions nécessaires pour aménager l'emploi du temps et la charge de travail de cette personne de telle sorte qu'elle puisse consacrer à cette mission la disponibilité nécessaire.

Le responsable de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'entreprise pourra avoir notamment pour mission d'assurer :

- le recensement du personnel en situation de handicap de l'entreprise et son suivi ;
- le soutien aux personnes en situation de handicap employées dans l'entreprise, et en particulier aux personnes dont l'insertion est susceptible de s'avérer difficile, du fait de la nature ou de la gravité de leur handicap mental ou physique ;
- le respect des préconisations, recommandations ou restrictions émises par le médecin du travail ;

- le suivi du reclassement des salariés devenus médicalement inaptes à leur travail, en liaison avec le médecin du travail ;
- le lien avec les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH), les maisons départementales des personnes handicapées (MDPH), en coopération avec le médecin du travail, pour les salariés de l'entreprise qui accepteraient la reconnaissance administrative de leur handicap, dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- la collaboration avec les différents partenaires de l'entreprise concernés par ces problèmes (médecin du travail, assistance sociale etc.) dans le strict respect du secret médical et de la vie privée du salarié en situation de handicap ;
- le suivi de l'application du présent accord dans l'entreprise ;
- l'information des autres services ou établissements de l'entreprise sur les problèmes d'emploi des personnes en situation de handicap ;
- la collaboration étroite avec les tuteurs des différents établissements.

4.2.4. Nomination d'un tuteur et d'un référent handicap (pour les entreprises de + de 250 salariés)

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'emploi de 6 % de salariés en situation de handicap dans les entreprises selon les modalités fixées par la loi n° 2018-771 sur la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Dans chaque établissement où sera intégrée une personne en situation de handicap, le responsable du restaurant ou son adjoint sera chargé de répondre aux questions soulevées par la personne handicapée, de la conseiller en cas de besoin.

Ce tuteur, plus particulièrement sensibilisé aux problèmes spécifiques concernant le salarié en situation de handicap, informera sur tout problème rencontré le responsable de l'insertion des personnes handicapées dans l'entreprise. Il sera formé à l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dispositions spécifiques aux entreprises de plus de 250 salariés

Par ailleurs, en application de l'article L. 5213-6-1 du code du travail, les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner, sur la base du volontariat, au minimum un référent handicap chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap.

Le référent handicap aura notamment pour mission d'accompagner les travailleurs en situation de handicap, dans leurs recherches de formations, et de les informer (ainsi que l'employeur, le cas échéant) de l'abondement de leur CPF d'un montant de 300 €.

Un échange régulier avec le CSE devra intervenir avec le responsable ou référent / tuteur dédié au handicap dans l'entreprise.

4.3. Partenariats

Les partenaires sociaux souhaitent appuyer les entreprises dans le recrutement et l'intégration de collaborateurs en situation de handicap et les aider à diversifier leur recrutement.

Des partenariats accessibles aux entreprises de la branche facilitant le recrutement et l'intégration des personnes en situation de handicap seront mis en place.

Les organismes partenaires recommandés par la branche seront préalablement audités, puis seront sélectionnés selon un vote à la majorité des membres de la CPPNI (collèges patronal et syndical), pour une durée d'un an.

4.4. Intégration dans la vie quotidienne de l'entreprise des salariés en situation de handicap

L'entreprise, et les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent, doivent permettre l'intégration des salariés en situation de handicap à la vie quotidienne de l'entreprise et faciliter leur participation aux événements de l'entreprise et aux activités sociales et culturelles.

Article 5 | *Sécurisation des parcours professionnel et maintien dans l'emploi*

Les partenaires sociaux souhaitent sensibiliser sur la prévention des risques d'exclusion et les enjeux du maintien dans l'emploi.

5.1. Formation professionnelle et garantie d'emploi

L'objectif premier en matière de formation est de rendre les dispositifs de formation accessibles aux personnes en situation de handicap. La qualification professionnelle par l'acquisition de nouvelles compétences et de qualifications est un facteur d'intégration des personnes en situation de handicap que l'entreprise doit privilégier.

Les entreprises de la branche, en partenariat avec l'OPCO, s'efforceront de prioriser à travers notamment l'utilisation du CPF, les plans de développement des compétences des entreprises, des actions de formation en cohérence avec les possibilités d'emploi.

Il est précisé que le recours via le CPF pour financer des actions de formation du salarié en situation de handicap devra recueillir l'accord du salarié, et s'inscrire ainsi dans le cadre d'un cofinancement entreprise/salarié concerné.

5.1.1. Mise en place par la branche d'actions de formation spécifiques en collaboration avec les organismes compétents

En tant que de besoin, des actions de formation spécifiques seront montées à destination de personnes en situation de handicap déjà employées dans une entreprise de la restauration rapide.

5.1.2. Établissement, par l'entreprise, d'un programme de formation personnalisé

Chaque salarié en situation de handicap travaillant dans l'entreprise bénéficiera d'un examen détaillé de ses besoins en formation en vue de l'établissement d'un programme de formation accroissant ses possibilités de développement de carrière.

Les stages nécessaires seront inscrits d'office dans le plan de formation de l'entreprise.

Cette formation pourra être dispensée par des organismes de formation appartenant ou non à la profession et pourra éventuellement s'inscrire dans le cadre de modules de formation adaptés qui pourraient être mis au point en collaboration avec certaines associations de personnes en situation de handicap.

5.1.3. Adaptation aux mutations technologiques

La branche pourrait lancer une étude technique destinée à apprécier l'impact des nouvelles technologies sur le devenir des salariés en situation de handicap travaillant dans la restauration rapide.

Cette étude pourrait notamment examiner :

- les conséquences prévisibles des mutations technologiques en cours dans la profession sur les conditions de travail des salariés en situation de handicap ;
- les possibilités d'insertion ouvertes par la commercialisation de nouveaux matériels permettant l'accès de certaines personnes en situation de handicap aux métiers de la restauration rapide ;

- les besoins de formation particuliers des salariés en situation de handicap en fonctions, compte tenu de l'introduction des nouvelles technologies.

■ Formation spécifique :

Dans les entreprises touchées par des mutations technologiques importantes, les salariés en situation de handicap directement concernés bénéficieront d'une formation spécifique afin d'éviter que ne s'accroisse, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

■ Garantie d'emploi :

Dans le cas où le poste d'un salarié en situation de handicap serait touché par une innovation technologique rendant impossible le maintien du salarié handicapé à ce poste, il lui sera proposé, dans la mesure des possibilités de l'entreprise et après consultation du médecin du travail et des institutions représentatives lorsqu'elles existent, un autre poste de travail de même niveau.

S'il n'existe pas dans l'entreprise un poste similaire pouvant être proposé à l'intéressé, une formation sera organisée en vue de lui permettre l'accès à un autre poste de même niveau.

Dans tous les cas, la rémunération et le statut de l'intéressé seront maintenus.

5.2. Bilan de l'application des dispositions concernant l'emploi de travailleurs en situation de handicap

En fonction de leurs possibilités, l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord établiront annuellement un bilan de la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap et des moyens mis en œuvre pour les insérer professionnellement et pour améliorer les conditions de travail de ceux qui sont en place.

Ce bilan sera communiqué au secrétariat de la branche. L'ensemble des informations fournies sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap sera consolidé et joint au rapport annuel de branche.

5.3. Budget d'insertion et de formation

L'ensemble des dépenses relatives au programme d'insertion des personnes en situation de handicap et de formation du tuteur et des salariés en situation de handicap fera l'objet d'un budget spécifique qui ne pourra en aucun cas s'imputer sur le budget de formation minimum défini par la loi.

5.4. Départ du salarié en situation de handicap dû à un licenciement économique

5.4.1. Établissement d'un plan de reclassement individualisé

Dans l'hypothèse où un salarié en situation de handicap serait cependant touché par un licenciement économique, il bénéficiera d'un plan de reclassement individualisé en complément du plan social éventuel.

Ce plan sera établi par l'entreprise en liaison avec la CNPE/IH, le médecin du travail et les autres organismes concernés.

Il examinera toutes les possibilités de reconversion pouvant être proposées à l'intéressé ainsi que les actions de formation éventuellement nécessaires.

5.4.2. Prise en charge des actions de formation accompagnant le licenciement économique d'un travailleur en situation de handicap

L'entreprise envisageant une ou plusieurs suppression(s) d'emploi(s) pour motif économique examinera toutes possibilités de conserver parmi ses effectifs le ou les travailleurs en situation de handicap qui pourraient être concernés par ces suppressions d'emploi.

Dans l'hypothèse où un travailleur en situation de handicap viendrait toutefois à être compris dans un licenciement économique, par exemple en cas de fermeture d'un établissement, l'entreprise prendra en charge, en fonction de ses possibilités, le coût des actions nécessaires à sa reconversion, éventuellement dans le cadre du plan de reclassement individualisé établi par la CNPE/IH.

Le médecin du travail recevra, à titre confidentiel, copie de ce bilan.

5.5. Évolution de l'emploi des salariés en situation de handicap

Les entreprises doivent prendre toutes mesures visant à éliminer toute forme de discrimination des salariés en situation de handicap. Cela concerne le déroulement de carrière, le bilan de compétences, la formation, la mobilité interne dans l'entreprise, l'évolution des rémunérations.

En conséquence, en aucun cas le fait du handicap ne sera un frein à une progression dans l'entreprise. Les salariés en situation de handicap nouvellement embauchés ou en poste suivront des formations leur donnant les compétences nécessaires pour assumer les missions qui leur sont confiées. Un aménagement approprié de leur temps de travail sera recherché à ces fins.

- mise en place d'un entretien professionnel annuel proposé au salarié en situation de handicap. Cet entretien s'ajoutera à l'entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié ;
- professionnaliser les acteurs clés sur l'intégration du handicap ;
- sensibilisation du personnel à l'accueil des salariés en situation de handicap : chaque entreprise s'engage à sensibiliser l'ensemble du personnel au problème d'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise. Cette action de sensibilisation prendra la forme soit de réunions d'information, soit d'actions de formation.

5.6. Autorisations d'absences

Type d'événement (absence)	Durée de l'absence (sous réserve de la production d'un justificatif)
Absence pour l'aide à la reconnaissance du statut de travailleur en situation de handicap (et à la création du dossier)	1 jour rémunéré
Absence pour renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap	1 jour rémunéré
Absence pour soins médicaux	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés en situation de handicap et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures
Absences pour la naissance d'un enfant handicapé	5 jours rémunérés
Absences des proches aidants	Période autorisée non rémunérée L'employeur facilitera l'aménagement des horaires des salariés proches aidants et permettra, le cas échéant et avec son accord, au salarié concerné de récupérer ses heures

Article 6 | Suivi et bilan d'application de l'accord

Une commission paritaire de suivi de cet accord est mise en place et se réunit au moins une fois par an.

Elle s'appuiera notamment sur les bilans transmis par les partenaires de la branche en matière de handicap ainsi que sur le rapport social de la branche et les bilans annuels dressés par les entreprises de la branche.

Un bilan de la mise en œuvre de l'accord est effectué par cette commission de suivi après une période de 12 mois suivant son extension.

Article 7 | Dispositions finales

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au journal officiel de l'arrêté d'extension.

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

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises et établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 et défini à l'article 1^{er} du présent avenant.

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

La demande de révision peut intervenir à tout moment à l'initiative d'une seule des parties signataires. Elle doit être notifiée à toutes les parties signataires et non signataires par lettre recommandée avec avis de réception.

La demande de révision sera accompagnée d'un projet sur les points à réviser.

Les négociations devront s'engager dans les 3 mois suivant la date de la première présentation de ladite demande de révision afin d'arriver à la conclusion d'un avenant de révision.

Cet avenant se substituera alors de plein droit aux dispositions du précédent accord qu'il modifie conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 6 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 18 mai 2022

relatif aux salaires minima conventionnels annuels bruts de l'année 2022

NOR : ASET2250842M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Les acteurs de la compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant détermine les salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022 dans la branche des organismes de formation.

Les partenaires sociaux de la branche des organismes de formation rappellent que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, définissent la politique salariale de leur structure en respectant les salaires minima conventionnels annuels bruts correspondant aux niveaux de classification auxquels les salarié(e)s sont positionné(e)s.

Ils soulignent par ailleurs que les stipulations du présent avenant ont vocation à s'appliquer de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s entrant dans le champ d'application professionnel et territorial de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988, y compris dans les DROM COM.

Ses stipulations s'appliquent aux salarié(e)s employé(e)s à la date de conclusion du présent avenant, ou embauché(e)s postérieurement à cette date.

Eu égard à son objet, il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord-type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Salaires minima conventionnels annuels bruts pour l'année 2022*

La grille de salaires minima conventionnels annuels bruts est la suivante :

Palier	Fourchette de coefficient	Salaire minimum conventionnel annuel brut 2022 (base : durée du travail annuelle à temps complet)
1	De 100 à 109	19 964,82 €
2	De 110 à 119	20 013,48 €
3	De 120 à 132	20 108,56 €
4	De 133 à 144	20 133,92 €
5	De 145 à 157	20 204,98 €
6	De 158 à 170	20 249,90 €
7	De 171 à 185	20 390,53 €
8	De 186 à 199	21 625,60 €
9	De 200 à 206	22 437,73 €
10	De 207 à 213	23 199,14 €
11	De 214 à 219	23 960,56 €
12	De 220 à 226	24 613,21 €
13	De 227 à 233	25 374,62 €
14	De 234 à 239	26 136,03 €
15	De 240 à 245	26 788,67 €
16	De 246 à 251	27 441,30 €
17	De 252 à 257	28 093,95 €
18	De 258 à 263	28 746,59 €
19	De 264 à 269	29 399,23 €
20	De 270 à 277	30 051,87 €
21	De 278 à 285	30 922,05 €
22	De 286 à 293	31 792,25 €
23	De 294 à 301	32 662,43 €
24	De 302 à 309	33 532,62 €
25	De 310 à 349	34 439,63 €
26	De 350 à 399	38 605,52 €
27	De 400 à 449	43 812,88 €
28	De 450 à 499	49 020,23 €
29	De 500 à 549	54 227,59 €
30	De 550 à 599	59 434,95 €
31	À partir de 600	64 642,31 €

S'agissant de salaires minima annuels, l'appréciation de leur respect se fait au terme de l'année (ou à la date de rupture du contrat de travail en cas de rupture antérieure au 31 décembre). Si, au 31 décembre 2022, le (la) salarié(e) bénéficiaire n'a pas perçu le salaire minimum annuel conventionnel prévu pour l'année, il (elle) bénéficie d'une régularisation de salaire dont le montant est égal à la différence entre le salaire minimum conventionnel qui lui est dû pour l'année civile 2022 et le salaire annuel réellement perçu.

Article 3 | *Mention du salaire minimum conventionnel annuel brut minima conventionnel sur le bulletin de salaire*

Les partenaires sociaux rappellent que chaque entreprise doit matérialiser à titre informatif sur le bulletin de paie le salaire minimum conventionnel annuel brut correspondant au niveau de classification de chacun(e) des salarié(e)s qu'elle emploie.

Article 4 | *Clause de rendez-vous*

Les partenaires sociaux s'engagent, à l'occasion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation du 5 octobre 2022, à réexaminer les minima fixés au présent avenant si la situation économique le justifie. Ils s'accordent par ailleurs pour ouvrir à cette même date les négociations sur les minima de l'année 2023.

Article 5 | *Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 6 | *Notification, dépôt et demande d'extension*

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord est notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues par les dispositions du code du travail.

Le texte du présent accord est déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail.

Les parties signataires en demandent l'extension au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Avenant du 16 mai 2022
relatif aux salaires au 1^{er} juin 2022
(Centre-Val de Loire)

NOR : ASET2250797M

IDCC : 1596

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

FFB Centre-Val de Loire ;
CAPEB Centre-Val de Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA UR Centre-Val de Loire ;
UR BOIS CFDT Centre,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le secteur du bâtiment occupe aujourd'hui un million deux cent mille salariés, employés au sein de trois cent mille entreprises de toute taille, qui déploient leur activité sur l'ensemble du territoire national à travers une grande variété de chantiers, d'ateliers et de bureaux, activité dont la réalisation commune de l'ouvrage sur chantier constitue l'objectif et la résultante.

Fortement exposée à une pénurie de main d'œuvre, notamment sur les postes qualifiés, la profession s'est toujours attachée à renforcer l'attractivité des métiers qui la composent et à favoriser la mobilité professionnelle des salariés tout en assurant une régulation économique et sociale équilibrée entre tous les acteurs du secteur.

Conscients de l'importance d'assurer une concurrence sociale loyale entre les entreprises et des droits adaptés à leurs ouvriers, les partenaires sociaux du bâtiment ont construit un socle de garanties sociales homogènes et ajusté à la réalité économique locale des entreprises, quelle que soit leur taille.

Article 1^{er}

En application des articles 12-4 et 12-9 de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (occupant jusqu'à 10 salariés).

Les organisations professionnelles représentatives des employeurs et des salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minima pour des ouvriers du bâtiment en région Centre-Val de Loire, à compter du 1^{er} juin 2022.

Grilles des salaires (au 1^{er} juin 2022)

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

- la partie fixe (PF) à 722,06 euros ;
- la partie variable (PV) à 5,33 euros.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal	Salaire horaire minimal
Ouvrier d'exécution			
Position 1	150	1 645,58	10,85
Position 2	170	1 668	11,00
Ouvrier professionnel	185	1 708	11,26
Compagnon professionnel			
Position 1	210	1 841	12,14
Position 2	230	1 948	12,84
Maître ouvrier ou chef d'équipe			
Position 1	250	2 055	13,55
Position 2	270	2 161	14,25

Article 2

Par dérogation aux valeurs définies à l'article 1^{er}, le salaire minimal (horaire et mensuel) correspondant aux catégories ouvrier d'exécution position 1 – coef. 150 et ouvrier d'exécution position 2 – coef. 170 est déconnecté de la grille et fixé à la valeur indiquée.

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à dix salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de dix salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Il est convenu en 2022 que si le salaire mensuel minimal de certains coefficients devenait inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les partenaires sociaux s'enga-

geraient à ouvrir des négociations sur les salaires concernés durant le mois suivant l'augmentation – conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les trois mois, la négociation s'engagerait dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 5

Le présent accord sera déposé auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément aux dispositions en vigueur, ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Orléans (siège de la CAPEB région Centre-Val de Loire).

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Orléans, le 16 mai 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 15 avril 2022

relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250855M

IDCC : 1794

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

AEGPIRC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

FNPOS CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales de la branche professionnelle de la retraite complémentaire et de la prévoyance rappellent que la prise en compte de la diversité doit conduire les entreprises à offrir à chaque individu, à compétences et capacités égales, les mêmes possibilités d'accès, de rémunération, et d'évolution dans l'emploi.

À cet effet, le respect et la promotion de l'égalité des chances et de traitement constitue un des axes directeurs de toute politique de ressources humaines.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue donc un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale de chaque entreprise de la branche, en tant qu'elle est une source de richesse professionnelle, d'équilibre social et d'efficacité économique.

À la suite de l'accord du 19 octobre 2015 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances, plusieurs dispositions légales sont entrées en vigueur :

- la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels traite des agissements sexistes au sein des entreprises,

en rappelant que, dans l'entreprise, lieu de régulation sociale dans laquelle des obligations légales s'imposent aux employeurs comme aux salariés, nul ne peut y être traité défavorablement en raison de son sexe, ni faire l'objet d'une atteinte à sa dignité. Nul ne doit être victime d'un comportement à connotation sexuelle dans son environnement de travail ;

- l'article L. 2253-1 du code du travail modifié par la loi du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même manière » ;
- enfin, la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel instaure notamment :
 - le calcul d'un index de l'égalité femmes/hommes pour toutes les entreprises d'au moins 50 salariés, afin de mesurer, au moyen d'indicateurs, les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
 - la désignation dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés d'un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le CSE désigne également parmi ses membres un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- des compléments d'information en matière de lutte contre le harcèlement sexuel doivent également être mis à disposition des salariés.

La branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance entend apporter un cadre renforcé aux entreprises en mobilisant tous les acteurs (directions, managers, représentants du personnel et salariés) pour aboutir au respect strict du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires notent que le personnel féminin représente, en 2020, 71 % des effectifs de la branche, soit un pourcentage quasiment identique à celui de 2007.

Par rapport aux constats évoqués lors des réunions des groupes techniques paritaires *ad hoc*, qui se sont tenues en amont de la négociation, des axes de progrès ont été discutés portant sur les thèmes suivants :

- l'égalité salariale ;
- la mixité professionnelle ;
- le positionnement des actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail ;
- la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes ;
- le soutien et l'accompagnement des entreprises de la branche.

Le présent accord s'articule autour de ces thèmes.

Titre I^{er} Assurer l'égalité salariale

Article 1.1 | Principe général d'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail, selon lequel « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance, dès l'embauche et tout au long du parcours professionnel, le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour des travaux de valeur égale.

Les travaux ayant une valeur égale sont ceux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Article 1.2 | *Suppression des écarts de rémunération non justifiés*

Pour établir un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes, les entreprises d'au moins 50 salariés disposent notamment de l'index de l'égalité professionnelle.

En tout état de cause, les entreprises de la branche analysent leur situation en matière de pratiques de rémunération, afin de déceler les éventuels écarts injustifiés de rémunération entre les femmes et les hommes.

Une fois cette analyse effectuée, elles dédient un budget spécifique pour prendre les mesures de rattrapage de nature à assurer l'effectivité de l'égalité salariale. Le montant de ce budget pourra être exprimé en pourcentage de la masse salariale. Une présentation au CSE est réalisée annuellement concernant les informations relatives à la suppression des écarts de rémunération non justifiés ; celles-ci comprennent notamment des données par filières ou métiers.

Ces mesures de rattrapage ne doivent pas se substituer à toute autre mesure individuelle ou collective auxquelles peuvent prétendre les salariés.

Les parties signataires demandent aux entreprises de la branche de supprimer tous les écarts injustifiés qui seraient constatés dans l'entreprise.

Article 1.3 | *Extension de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé maternité ou d'adoption, au retour d'un congé de proche aidant*

Les salariés rentrant de congé de maternité ou d'adoption bénéficient, outre des augmentations prévues par la convention collective durant la période de congés, d'une évolution de salaire comparable à celle des autres salariés de l'entreprise placés dans une situation de travail identique.

À cette fin, une comparaison est effectuée avec les évolutions de rémunération des salariés de l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette comparaison est effectuée au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise.

À l'issue de ce processus d'attribution des augmentations individuelles, les intéressés bénéficient de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés de l'entreprise relevant de la classe d'emploi sur laquelle porte la comparaison durant la période partant du début du congé de maternité ou d'adoption jusqu'au moment des augmentations individuelles attribuées par l'entreprise au cours de l'année qui suit le retour de congé de maternité ou d'adoption.

Cette garantie d'évolution salariale est étendue aux salariés ayant bénéficié d'un congé de proche aidant, tel que défini aux articles L. 3142-16 et suivants du code du travail, d'une durée d'au moins trois mois, en cumul sur l'année.

Titre II Développer la mixité professionnelle

Article 2 | Le recrutement

Les critères déterminants du recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle. À cet effet, les salariés en charge du recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit figurer lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe, quels que soient la nature du contrat de travail et le type d'emploi proposé.

Dans le cas où le recrutement s'effectue par un tiers-expert, les entreprises privilégient les opérateurs pouvant faire la preuve de leur engagement en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À partir du bilan social et de la cartographie des métiers de la branche, les entreprises doivent avoir pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories socio-professionnelles.

Elles viseront notamment à augmenter le nombre d'embauches de femmes dans les emplois où la présence masculine est la plus forte et le nombre d'embauches d'hommes dans les emplois où la présence féminine est la plus forte.

Au niveau de la branche, seront particulièrement suivies les évolutions des familles professionnelles suivantes : action sociale (88 % de femmes), conseil et gestion (82 % de femmes), et systèmes d'information (70,4 % d'hommes).

Pour les emplois où une surreprésentation féminine ou masculine est constatée, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des actions de rééquilibrage, à compétences professionnelles équivalentes. Ce rééquilibrage s'opère notamment dans le cadre des recrutements par la voie de l'alternance.

Article 3 | Le développement de la « marque employeurs »

Les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur ».

La branche professionnelle soutient les « marques employeurs » en agissant sur la communication de notre secteur professionnel.

À cet égard, elle décide, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, des actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de profils variés dans des filières qui peuvent paraître genrées (action dans les collèges, lycées, écoles, universités...).

En complément des actions de l'annexe II B de la convention collective nationale de travail relative à la formation professionnelle, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'alternants.

Elles veillent à une représentation équilibrée des femmes et des hommes parmi les tuteurs et maîtres d'apprentissage.

La CPPNI sera tenue informée des différentes actions réalisées.

Article 4 | La formation professionnelle, la mobilité et les parcours professionnels

Article 4.1 | La formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur primordial de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le développement de leur carrière.

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

Les salariés reprenant leur activité après une interruption liée à un congé maternité, un congé d'adoption ou un congé parental doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part de l'entreprise, lors de l'élaboration du plan de développement des compétences.

Les entreprises s'engagent à :

- prendre en compte dans l'organisation des actions de formation les contraintes liées à la vie familiale, notamment en cas de déplacement géographique, ainsi que les contraintes particulières des salariés à temps partiel ;
- mettre en place un mécanisme de compensation lorsque les formations décidées à leur initiative se déroulent en dehors des horaires habituels de travail ou nécessitent un déplacement engendrant un découcher, dans le respect des dispositions des articles L. 6321-6 et suivants du code du travail, et génèrent des frais supplémentaires liés à la garde d'enfant ou à l'aidance, telle que définie dans l'article 1^{er} de l'accord de branche relatif à l'accompagnement des salariés aidants et à la conciliation de leur situation avec leur vie professionnelle, en date du 1^{er} juillet 2021 ;
- proposer aux salariés des actions de formation suite au retour d'un congé lié à la parentalité, dans le respect des dispositions du code du travail (articles L. 1225-59 et L. 6315-1) ;
- permettre l'accès aux certifications de manière équitable entre les femmes et les hommes.

Article 4.2 | La mobilité et les parcours professionnels

Les critères utilisés dans les intitulés et les définitions des emplois ouverts à la mobilité interne ne doivent pas être de nature à entraîner une discrimination fondée sur le sexe.

La branche engage les entreprises à suivre et améliorer la représentation des femmes à tous les niveaux de postes d'encadrement.

Il est rappelé que les femmes et les hommes ont la même possibilité d'évolution de carrière et doivent pouvoir bénéficier d'affectation sans discrimination.

Les entreprises s'engagent à anticiper et intégrer la mixité dans la construction des parcours professionnels et des schémas de mobilité au travers notamment des entretiens professionnels. Les éléments d'évaluation professionnelle et d'orientation sont identiques pour les femmes et les hommes.

Une attention particulière sera portée à la mobilité professionnelle qui, dès lors que celle-ci peut être réalisée sur le bassin d'emploi, ne peut être conditionnée à une mobilité géographique même temporaire.

Titre III Mettre en œuvre des actions contre les violences sexistes et sexuelles dans les politiques de prévention et de santé au travail

Article 5 | Principes généraux

Dans le prolongement des actions déjà réalisées en ce domaine, les entreprises de la branche luttent contre les stéréotypes de genre et mènent des actions en faveur d'un changement durable des mentalités.

Les travaux du Haut conseil de l'égalité entre les femmes et les hommes ont permis aux employeurs d'appréhender et de sensibiliser notamment sur les questions de sexisme, au travail.

Les évolutions sociétales et les dispositions légales, aujourd'hui renforcées autour d'un ensemble que constituent les violences sexistes ou sexuelles, engagent les entreprises à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements du travail sécurisant, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Conformément aux articles L. 1153-1, L. 1142-2-1, du code du travail, nul ne doit subir des faits :

- soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- soit assimilés au harcèlement sexuel, constituant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché ou au profit d'un tiers ;
- soit d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

La branche demande aux entreprises de réagir avec diligence et fermeté si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés et d'affirmer une tolérance zéro vis-à-vis de tels agissements.

Au titre de son obligation de sécurité de résultat, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés. À ce titre, il doit prévenir les agissements de harcèlement sexuel, diligenter une enquête s'il vient à être informé de tels actes, puis le cas échéant, y mettre un terme et les sanctionner.

Les faits de harcèlement sexuel, dès lors qu'ils sont avérés, donnent lieu au licenciement du salarié.

Article 6 | Référent du CSE

Conformément aux dispositions du code du travail, dans toute entreprise disposant d'un CSE, est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. Ses coordonnées sont diffusées à l'ensemble des salariés de l'entreprise. Il est associé et contribue à la mise en place d'actions de prévention dans l'entreprise et au suivi de la prise en charge des victimes. Il bénéficie de 10 heures de délégation pour l'année et d'une formation spécifique auprès d'un organisme agréé, selon des modalités fixées au niveau de l'entreprise.

Article 7 | Accompagnement des salariés victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel en entreprise

Un accompagnement sera proposé aux salarié(e)s victimes de violences sexuelles ou de harcèlement sexuel dès le signalement des faits. Celui-ci pourra être délégué à des associations spécialisées qui ont pour objectif d'apporter un soutien psychologique aux victimes et de les aider dans les démarches administratives et judiciaires.

Article 8 | Actions de prévention et de sensibilisation

La lutte contre les stéréotypes de genre, les propos ou agissements sexistes, dans la diversité ou la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d'actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

La branche professionnelle joue un rôle majeur en soutenant les démarches de prévention, de sensibilisation et de formation conduites au sein des entreprises. Elle conduit, en lien avec les entreprises, des actions de sensibilisation adaptées pour les salariés, notamment en direction de la filière managériale.

Les entreprises de la branche s'engagent à :

- veiller à ce que l'environnement de travail soit dépourvu de tout agissement ou propos sexiste et ce, dans l'ensemble des lieux de travail ;
- se doter d'une organisation qui favorise le partage et la sensibilisation en matière de prévention contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, afin de favoriser la remontée d'informations et le traitement des situations ;
- organiser annuellement une action de sensibilisation sur les propos et agissements sexistes à destination de tous les salariés. Le parcours d'intégration des nouveaux embauchés intègre obligatoirement cette thématique. Cette action est construite en lien avec le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du comité social et économique ;
- mettre en place, dès l'entrée en vigueur de l'accord, un indicateur sur le nombre de personnes ayant signalé avoir été victimes de harcèlement sexuel et/ou de propos ou agissement sexiste.

Les données sont collectées par le coordinateur diversité de la branche et présentées de manière agrégée. Dans le cadre de l'entreprise, cet indicateur figure dans le rapport « situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes » ;

- rappeler les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes dans le règlement intérieur.

Article 9 | *Accompagnement des salarié(e)s victimes de violences intrafamiliales*

Les entreprises s'engagent à :

- communiquer de façon régulière sur les dispositifs d'aide existants (Violences Femmes Info – 3919 ; 116 006 – numéro d'aide aux victimes ; site parcours-victime) ;
- sensibiliser les collaborateurs via, l'information, la communication et la formation ;
- accompagner les salariés victimes de violences conjugales ou intra-familiale en recourant, notamment, aux services des centres d'information sur les droits des femmes et des familles (CIDFF).

Les entreprises qui disposent d'une ligne d'écoute à destination de leurs salariés s'engagent à faire évoluer leur offre, afin de permettre la prise en compte des situations de violence intrafamiliale par ces dispositifs.

Titre IV Agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long de la carrière des femmes et des hommes

Les parties signataires entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition équilibrée des charges et obligations familiales entre les hommes et les femmes. La branche accompagnera ces démarches par la mise à disposition d'éléments de communication sur les dispositifs conventionnels d'accompagnement à la parentalité.

Article 10 | La parentalité

Les absences ou la réduction d'activité résultant d'un congé lié à la parentalité ne doivent pas entraîner de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les parties signataires demandent aux entreprises de promouvoir auprès des hommes les congés auxquels ils peuvent prétendre dans le cadre de la parentalité.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant visé par le code du travail, le salarié reçoit une allocation destinée à compléter les indemnités journalières de la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son plein salaire net.

La salariée ayant effectué une reconnaissance conjointe d'un enfant telle que prévue dans le cadre de l'article 342-11 du code civil peut bénéficier de ce congé d'accueil de l'enfant.

Les absences au titre des congés maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, sont assimilées à du travail effectif au regard de l'acquisition des droits à ancienneté.

Pour les salariés qui le souhaitent, il est possible de maintenir des échanges strictement informatifs concernant la vie de l'entreprise et la politique ressources humaines durant les congés liés à la parentalité. Cette volonté du salarié doit faire l'objet d'une demande écrite.

Au retour des salariés dans l'emploi à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, un entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié. Cet entretien professionnel doit être proposé dans les 30 jours calendaires qui suivent l'issue des périodes visées.

Au cours de cet entretien sont abordés les besoins d'accompagnement éventuels et de formation et la possibilité de mobiliser certains dispositifs tels que le CPF ou la Pro-A.

Pour garantir l'exercice de ce droit, l'employeur doit informer le salarié par tout moyen approprié.

Article 11 | L'articulation et la conciliation des temps de vie

Les entreprises de la branche mettent en œuvre des plans d'action permettant une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité.

À ce titre, elles veillent à ce que l'organisation des réunions ou des déplacements professionnels prenne en compte les contraintes liées à la vie familiale et étudient la mise en place d'un mécanisme de compensation pour les frais supplémentaires liés à la garde d'enfant et à l'aidance.

Article 12 | Les conditions de travail

Les modalités d'organisation du travail et du temps de travail dans l'entreprise ne doivent pas induire de discrimination.

Il est réaffirmé l'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et à temps partiel. L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et salariale.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement de la durée ou/des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise et de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Une attention particulière est portée aux familles monoparentales.

Dans le cadre de l'entretien professionnel, les entreprises s'engagent à évoquer le passage à temps partiel ou un retour à temps plein pour les salariés intéressés.

Titre V Soutenir et accompagner les entreprises de la branche

La branche constitue un acteur essentiel de la promotion de l'égalité professionnelle.

Il appartient dès lors pour la branche de :

- suivre la mise en œuvre de l'accord en lien avec l'observatoire des métiers et des qualifications ;
- faire le bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises ;
- intégrer dans les travaux et études menés par l'observatoire des métiers et des qualifications la dimension de l'égalité professionnelle dans ses études et préconisations ;
- accompagner les entreprises dans leur politique de gestion des ressources humaines en faveur de l'égalité professionnelle, par la diffusion d'outils et de dispositifs de sensibilisation et de communication.

Article 13 | Les actions de sensibilisation et de communication

Les parties signataires soulignent le caractère primordial des actions de sensibilisation et communication pour la diffusion et la promotion de l'égalité professionnelle.

Les entreprises s'engagent à partager leurs outils, guides, bonnes pratiques et documents de référence pour soutenir les actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes, en vue d'alimenter la communication faite à l'occasion de la semaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cette semaine sera l'occasion de proposer auprès des équipes RH, managers, salariés, des parcours digitaux de formation mutualisés sur les thématiques, avec un focus sur les stéréotypes de genres qui éviteront des discriminations également sur l'orientation sexuelle.

Les entreprises veillent à ce que la dimension de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soit intégrée dans les baromètres sociaux qu'elles réalisent.

Les entreprises de la branche s'inscrivent dans la démarche d'obtention du label égalité professionnelle.

Article 14 | La commission de l'égalité professionnelle

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est constituée. Celle-ci prépare notamment les délibérations du comité social et économique sur le rapport comparé des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, établi par l'employeur dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

Cette commission reçoit toutes les informations relatives à son champ de compétences pour pouvoir exercer pleinement sa mission.

Les entreprises de la branche adressent chaque année au coordinateur diversité leur index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que leur rapport comparé de la situation des femmes et des hommes.

Article 15 | Suivi de l'accord

Un rapport de branche permettant un examen de la situation de l'emploi et de l'évolution des salaires moyens par groupe de classification et par sexe est remis chaque année à la CPPNI.

Ce rapport fait un état de la situation comparée entre les femmes et les hommes pour l'année écoulée et des dispositions énoncées dans le présent accord.

Titre VI Date d'effet et durée de l'accord

Entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord correspondent aux besoins des entreprises de moins de cinquante salariés et leurs sont donc applicables.

Bilan de l'accord

Les partenaires sociaux se réuniront pour procéder à un bilan d'étape à mi-parcours en vue de procéder à d'éventuels ajustements. À cette occasion, sera abordée la thématique de la parentalité et notamment la durée « du congé paternité et de l'accueil de l'enfant ».

Ce bilan sera présenté à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Un an avant le terme de l'accord, l'association d'employeurs et les organisations syndicales nationales se réuniront, afin d'examiner les conditions de reconduction de l'accord, les modifications éventuelles à y apporter et l'inscrire à l'agenda social.

Durée

Elle est fixée à 4 ans, l'ensemble des dispositions entrant en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Le présent texte s'impose aux entreprises appliquant la convention collective nationale du 9 décembre 1993.

Fait à Paris, le 15 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276 | Convention collective nationale

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

Avenant du 25 mai 2022

à l'accord du 25 mars 2022
relatif à la rémunération mensuelle minimale garantie pour l'année 2022

NOR : ASET2250819M

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,

Les partenaires sociaux de la branche des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance ont signé le 25 mars 2022 un accord 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.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il est convenu ce qui suit :

Article unique

Les dispositions du présent accord s'appliquent sans spécificités aux entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 80 du 3 juin 2022
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

NOR : ASET2250758M

IDCC : 1921

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

UNHJ ;

HJF ;

CNCJ,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

FEC FO ;

FSE CGT ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

Préambule

Devant la situation exceptionnelle à laquelle la France est confrontée, liée à la propagation du Covid-19, d'une part, et au conflit russo-ukrainien, d'autre part, les partenaires sociaux de la branche du personnel des huissiers de justice (IDCC 1921) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des études de la branche et du risque majeur tenant à la grande fragilisation de son tissu économique.

Sur la base d'un diagnostic réalisé au mois d'octobre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu un avenant n° 71 à la convention collective afin de favoriser le maintien dans l'emploi au sein des études confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, ce en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

S'étant réunies à nouveau et ayant réalisé une mise à jour du diagnostic initial, les partenaires sociaux n'ont pu que constater que les offices continuent d'être confrontées à une baisse significative d'activité dont l'issue demeure incertaine.

En effet, depuis mars 2020 une dégradation importante du chiffre d'affaires et des résultats des offices est constatée.

Actuellement, sur le plan macro-économique, la baisse de chiffre d'affaires est de près de 15 % et la baisse des résultats de plus de 20 %.

Il convient d'observer que la situation extrêmement hétérogène des offices fait que plusieurs entreprises présentent toujours une baisse de chiffre d'affaires de plus de 50 % et une baisse de résultat de près de 65 %.

En conséquence, la possibilité pour les offices d'huissiers de justice de continuer à recourir au dispositif d'APLD doit être élargie par les facilités offertes par le décret du 8 avril 2022 qui prolonge de 12 mois la durée pendant laquelle un employeur peut bénéficier de l'APLD (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, art. 1^{er} ; décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, art. 3 modifié).

À cette fin, les parties souhaitent prévoir les conditions dans lesquelles les employeurs de la profession peuvent, par la voie d'un document unilatéral après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, recourir au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) institué par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et précisé par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 modifié par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022.

C'est ainsi qu'il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application et objet

Le champ d'application du présent accord est celui défini aux articles 1-1-1 et 1-1-2 de la convention collective nationale du personnel des huissiers de justice du 11 avril 1996 (IDCC 1921).

Il vise à permettre aux études, confrontées à une baisse durable de leur activité, de mettre en place en place par voie de document unilatéral un dispositif spécifique d'activité partielle en contrepartie d'engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Article 2 | Durée d'application du dispositif

Les études peuvent recourir au dispositif spécifique d'activité partielle pour une durée de six (6) mois renouvelables dans la limite de trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit (48) mois consécutifs.

À cette fin le document unilatéral sera établi pour une durée maximale de quarante-huit (48) mois.

Article 3 | Salariés et activités éligibles

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle qu'elle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 4 | Indemnisation des salariés-réductions d'horaires

Le dispositif spécifique d'activité partielle au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de trente-six mois (36) consécutifs ou non appréciés sur une période de référence de quarante-huit (48) mois. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 80 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail. La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du Smic.

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le montant de l'indemnité horaire ainsi calculée ne peut être inférieur au montant mentionné à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 (soit 8,59 € nets à la date de signature du présent accord).

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article. Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour ces salariés, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1° Une demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;
- 2° Un jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;
- 3° Une semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

■ Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle quatre (4) demi-journées par semaine :

$4 \text{ jours} \times 3 \text{ h } 30 = 14 \text{ heures à indemniser}$

Aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés ayant le statut de mandataires sociaux, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 5 | Couverture sociale

Les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit, garantis collectivement dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ou qui bénéficient d'avantages sous forme d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière, ou de rentes dans le cadre d'un régime de retraite supplémentaire, continuent de bénéficier de ces garanties lorsqu'ils sont placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, indépendamment des stipulations contraires de l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues au même article L. 911-1 et des clauses du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur ou du règlement auquel il a adhéré.

Lorsque les garanties sont financées, au moins pour partie, par des primes ou des cotisations assises sur les revenus d'activité des salariés soumis à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ou à la contribution mentionnée à l'article L. 136-1 du même code ou déclarés par l'étude à l'administration des impôts et déterminées par référence à cette rémunération, l'assiette de calcul des primes et des cotisations au titre du financement des garanties des salariés placés en position d'activité partielle au sein de l'étude, en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord, et celle servant à déterminer les prestations sont reconstituées selon le mode de calcul

défini par l'acte instaurant les garanties dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 dudit code et le contrat collectif d'assurance ou le règlement, en substituant aux revenus d'activité précités l'indemnité brute mensuelle versée au titre de cette activité partielle pour les périodes pendant lesquelles cette dernière a été effectivement perçue.

Les heures chômées par le salarié en application du dispositif spécifique d'activité partielle mis en œuvre en application du présent accord sont prises en compte pour le calcul de ses droits à ancienneté.

Article 6 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle. Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des études et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, etc.).

Les projets de formations certifiantes, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation.

Article 7 | Emploi

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des études lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les études devront prendre des engagements en matière d'emploi tels que l'interdiction de licencier pour motif économique tout salarié relevant des catégories d'emploi concernées par le dispositif mis en œuvre et, en tout état de cause, de mettre en œuvre un plan de sauvegarde de l'emploi, ce pendant la durée de recours au dispositif au sein de l'étude en application du document unilatéral homologué par l'autorité administrative en application du présent accord.

Article 8 | Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'étude

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les études souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'étude dans le respect des stipulations de l'accord de branche.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

- 1°** Le diagnostic de la situation économique de l'étude et les perspectives d'activité ;
- 2°** Les activités et les salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle ;
- 3°** La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 4 ;
- 4°** La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité ;

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2° ;

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois (3) mois en application de l'article 8 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié bénéficiant du dispositif et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique au sein de l'étude, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique, ou à défaut, de la convocation de l'instance.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six (6) mois. L'autorisation est renouvelée par période de six (6) mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse un bilan à l'autorité administrative avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique.

Le document unilatéral peut être transmis à l'autorité administration pour homologation en application du présent accord, le 31 décembre 2022 au plus tard.

En application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, des documents adaptant les documents unilatéraux peuvent être transmis à l'autorité administrative après le 31 décembre 2022 pour homologation dans les conditions prévues par le V de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020.

Article 9 | Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail et indemnisation) par tout moyen écrit (mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins trois (3) jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle par écrit (mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les trois (3) mois au comité social et économique, lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;
- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;
- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;
- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;
- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (ccn@huissier-justice.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'étude ;
- ou l'accord collectif de l'étude anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé tous les trois (3) mois.

Article 10 | Conditions de suivi

Un bilan portant sur la mise en œuvre du dispositif pris sera établi par chaque employeur mettant en œuvre le dispositif et, le cas échéant, avant toute demande de renouvellement adressée à l'autorité administrative.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique est destinataire de ce bilan lors d'une réunion d'information donnant lieu à procès-verbal.

En application de l'article 1^{er} du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, cette information a lieu tous les trois (3) mois.

La CPPNI sera destinataire tous les trois (3) mois d'un bilan global établi à partir des informations communiquées par les études ayant mis en œuvre le dispositif.

Article 11 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les études de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 12 | Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément à la législation en vigueur.

Article 13 | Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2026, de sorte qu'il couvrira les documents visés à l'article 8 élaborés en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation au plus tard le 31 décembre 2022 et les éventuels documents adaptant les documents unilatéraux ayant fait l'objet d'une homologation transmis ultérieurement à l'autorité administrative en application de l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

L'entrée en vigueur de l'accord est subordonnée à son extension, laquelle sera demandée par la partie la plus diligente. Il ne produira ses effets qu'à compter du lendemain de la publication de l'arrêté pris pour son extension.

Le présent accord fera l'objet de formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Une version anonymisée sera également publiée dans la base de données nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3287 | Convention collective nationale

IDCC : 1947 | **NÉGOCE DE BOIS D'ŒUVRE ET PRODUITS DÉRIVÉS**

Avenant n° 18 du 2 juin 2022
relatif à la grille des minima conventionnels

NOR : ASET2250858M

IDCC : 1947

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FG FO construction ;

FNCB CFTD,

d'autre part,

Préambule

Suite à la nouvelle revalorisation du Smic, applicable au 1^{er} mai 2022, et en application de l'article 3 « Clause de revoyure » de l'avenant du 18 février, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 2 juin 2022.

À l'issue de la séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salarié(e)s qui relèvent de la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés.

Article 2 | Grille des minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2022

Valeur de point : 6,53.

(En euros.)

Partie fixe : non-cadres	Coefficient 100	1 024
	Coefficient 105	994

	Coefficient 110	966
	Coefficient 115	938
	Coefficient 120	927
	Coefficient 125	887
	Coefficient 135 et suivants	846

Personnel ouvrier				
Niveaux et échelons			Coefficient	
Niveau 1		AB	100	1 677 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon	C	105	1 679,65 €
	2 ^e échelon	D	110	1 684,30 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon	E	115	1 688,95 €
	2 ^e échelon	F	125	1 703,25 €
	3 ^e échelon	G	135	1 727,55 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon	H	150	1 825,50 €
	2 ^e échelon	I	170	1 956,10 €
	3 ^e échelon	J	200	2 152 €

Personnel administratif, commercial et technique				
Niveaux et échelons			Coefficient	
ACT 1			100	1 677 €
ACT 2	1 ^{er} échelon		110	1 684,30 €
	2 ^e échelon		120	1 710,60 €
ACT 3	1 ^{er} échelon		135	1 727,55 €
	2 ^e échelon		150	1 825,50 €
ACT 4			170	1 956,10 €
ACT 5	1 ^{er} échelon		190	2 086,70 €
	2 ^e échelon		210	2 217,30 €
ACT 6	1 ^{er} échelon		240	2 413,20 €
	2 ^e échelon		270	2 609,10 €
ACT 7	1 ^{er} échelon		320	2 935,60 €
	2 ^e échelon		370	3 262,10 €

Agents de maîtrise				
Niveaux et échelons			Coefficients	
AM 1			190	2 086,70 €
AM 2	1 ^{er} échelon		230	2 347,90 €
	2 ^e échelon		270	2 609,10 €
AM 3	1 ^{er} échelon		320	2 935,60 €
	2 ^e échelon		370	3 262,10 €

Cadres		
Niveaux	Coefficients	
C 1	280	2 674,40 €
C 2	360	3 196,80 €
C 3	420	3 588,60 €
C 4	460	3 849,80 €
C 5	480	3 980,40 €
C 6	510	4 176,30 €
C 7	550	4 437,50 €
C 8	600	4 764 €

Article 3 | *Valeur du point d'ancienneté*

Les partenaires sociaux conviennent de suspendre le 3) de l'article 2 du protocole salarial du 22 février 2006.

La valeur du point d'ancienneté demeure ainsi fixée à 7,06 euros.

Article 4 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit la revalorisation du Smic qui interviendrait en cours d'année 2022.

Article 5 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 6 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 7 | *Dénonciation. Révision*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

Fait à Paris, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3074 | Convention collective interrégionale

IDCC : 2002 | **BLANCHISSERIE, LAVERIE, LOCATION DE LINGE,
NETTOYAGE À SEC, PRESSING ET TEINTURERIE**

Accord du 18 mai 2022

relatif à la prévention des risques professionnels

NOR : ASET2250829M

IDCC : 2002

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

GEIST ;

FFPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, conformément à la loi n° 2010-1330 « portant réforme des retraites » du 9 novembre 2010, de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraite », de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de ses décrets d'application en date du 27 décembre 2017.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

- soit lorsqu'ils emploient depuis le 1^{er} janvier 2018 au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
- soit, à compter du 1^{er} janvier 2019, lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au 1° de l'article L. 4162-3 du code du travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 dudit code.

C'est dans ce cadre que le présent accord a été conclu.

L'objectif est aussi de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et de définir les actions concrètes favorables à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, sans oublier le suivi de ces actions.

L'accord s'appuie pour cela sur un diagnostic préalable des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

Article 1^{er} | Définition des facteurs de risques professionnels

Pour rappel, même si seulement 6 des 10 facteurs de risques professionnels sont susceptibles d'ouvrir des droits au titre du C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les mesures de prévention contenues dans le présent accord concernent les 10 facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-1 du code du travail. Ces 10 facteurs sont les suivants :

1° Au titre des contraintes physiques marquées

- a) Manutention manuelle de charges.
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- c) Vibrations mécaniques.

2° Au titre de l'environnement physique agressif

- a) Agents chimiques dangereux.
- b) Activités exercées en milieu hyperbare.
- c) Températures extrêmes.
- d) Bruit.

3° Au titre de certains rythmes de travail

- a) Travail de nuit.
- b) Travail en équipes successives alternantes.
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 2 | État des lieux concernant l'exposition à des facteurs de risques professionnels

Conformément à l'article L. 4163-2 du code du travail, les parties au présent accord collectif ont déterminé l'exposition des salariés de la branche à des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1. L'analyse ne portera donc, conformément aux dispositions ci-dessus, que sur les 6 facteurs de risques professionnels permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention.

Pour cela des études ont été menées dont l'analyse figure en annexes du présent accord.

Cependant, les parties signataires du présent accord conviennent que parmi ces six facteurs visés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail, un certain nombre n'ont pas vocation à être traités au niveau de la branche professionnelle, notamment parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

Après étude, ces six facteurs de risques professionnels ont été listés comme suit :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

- Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
 - activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
 - températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
 - bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risque professionnel.

Pour la filière pressings/laveries

- Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
 - activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
 - températures extrêmes.

Dès lors, aucune entreprise appartenant à cette filière n'aura à évaluer l'exposition des salariés à ces deux facteurs.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise :
 - travail en équipes successives alternantes ;
 - travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
 - bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.

Par conséquent, les entreprises de la filière devront évaluer l'exposition de leurs salariés au regard de ces facteurs de risques professionnels.

- Liste des facteurs dont l'évaluation est traitée au niveau de la branche professionnelle sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail :
 - travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Les entreprises de la filière seront donc dispensées de mener l'évaluation des postes de travail de leurs salariés au regard de ce facteur de risques professionnels.

Article 3 | *Liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés*

La liste des situations de travail et des postes potentiellement exposés, au sein de la branche professionnelle, à au moins un facteur de risque professionnel dont l'évaluation est traitée sur le fondement de l'article L. 4163-2 du code du travail est la suivante :

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Accrochage sacs

Le poste consiste à accrocher des sacs de linges sales sur un crochet.

Le sac est pris dans des chariots.

Approvisionnement tapis

Le poste consiste à aller chercher le chariot puis à vider les sacs ou les rolls sur le convoyeur à bande situé devant le salarié (soit en vidant directement sur le convoyeur, soit en saisissant le tapis et en le déposant).

Tri nid d'abeille/plateforme

Le poste consiste à ce que les opérateurs saisissent le linge sur le tapis devant eux et le trient dans les différentes alvéoles, en jetant les pièces de linge.

Tri sur table

Les opérateurs trient soit le linge qui tombe des sacs au-dessus d'eux ; soit saisissent le sac, le mettent sur la table, le vident et trient le linge ; soit sortent le linge directement des rolls et le trient sur la table.

Déroutage bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)

L'opérateur prend le linge trié du chariot et le met dans le sac ; l'opérateur prend le linge et le met sur un tapis convoyeur à bande.

Laveur sans manipulation roll/bacs

L'opérateur est à son poste de commande et pilote le tunnel.

Chargement & déchargement laveuse plat/VT (vêtements de travail)

L'opérateur prend un chariot de linges sales et l'amène à la laveuse.

L'opérateur prend le linge et charge la laveuse.

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement laveuse tapis

L'opérateur prend un chariot de tapis sales et les amène à la laveuse.

L'opérateur prend les tapis et charge la laveuse.

L'opérateur saisit les tapis mouillés et les dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Chargement & déchargement séchoir

L'opérateur saisit le linge mouillé et le dépose dans un séchoir.

L'opérateur saisit le linge sec et le dépose dans un autre chariot.

Il emmène le chariot propre au poste suivant.

Engagement calandre petit plat

Le poste consiste à saisir les petites pièces de linge et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement calandre grand plat

Le poste consiste à saisir les grandes pièces (les draps par exemple) et à les engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement bobines

Le poste consiste à saisir la bobine et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Engagement plieur éponges/VT/draps-housses

Le poste consiste à saisir le linge et à l'engager dans la machine. La machine prend ensuite le relais.

Mise sur cintre/accrochage VT

Le poste consiste à prendre le vêtement de travail humide et à l'accrocher sur le cintre.

Le VT part soit en actionnant un bouton pression, soit par activation d'une cellule.

Réception calandre petit plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception calandre grand plat

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Réception bobines

L'opérateur récupère la bobine et la met dans un chariot.

Réception plieur éponge /VT

L'opérateur récupère la pile pliée et la met dans un chariot.

Visitage/contrôle qualité/tri VT

L'opérateur contrôle le vêtement pour voir s'il y a un défaut. Il se sert d'une raquette pour contrôler la puce ou le code-barre afin d'identifier le client.

Pliage manuel

L'opérateur plie les pièces sur une surface plane.

Enroulement tapis

L'opérateur va chercher un chariot de tapis. Il prend le tapis humide et l'enroule à la main ou en l'engageant dans une machine qui le roule.

Il prend ensuite les tapis et les range au magasin.

Préparation expéditions plat

L'opérateur saisit les piles et les installe dans un roll, un sac ou un carton.

Il les amène ensuite en zone d'expéditions.

Filage/Expé. VT

L'opérateur prend un cintre avec VT, le met sur la filmeuse, il met un film sur le vêtement, il reprend le cintre et l'accroche sur une seconde barre.

Préparation expéditions tapis

L'opérateur saisit les tapis et les installe dans un chariot et les ventile par tournées.

Magasinier linge plat

L'opérateur réceptionne le linge et le stocke en rack ou dans le magasin.

Couture

L'opérateur prend le VT à réparer et utilise sa machine à coudre ou procède à la mise à la taille ou au ravaudage.

Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage

L'opérateur intervient sur le vêtement de travail pour procéder aux opérations susvisées.

Réception et déballage linge neuf

L'opérateur déballe les cartons.

Préparation sanitaire/magasinier

Il s'agit de préparation de commandes où l'opérateur prend les différents produits, les mets en sac ou en chariot et les ventile en tournées.

Rippeur/agent de quai

Le salarié a pour rôle le chargement et le déchargement des camions (le sale et le propre).

Distribution : véhicule léger (VL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Distribution : poids lourd (PL) avec chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent leur camion.

Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site

Les chauffeurs chargent et déchargent uniquement leur camion chez le client.

Navetteur/super poids lourd (SPL)

Les chauffeurs circulent entre différents sites dans des super poids lourds pour y charger et décharger leur camion.

Agent sur site/équipier/hôtesse/délégué de service

Poste chez les clients.

Le poste consiste à réceptionner le linge, à le dispatcher, à regrouper le linge sale qui sera ramassé.

Technicien de maintenance

Assure la maintenance sur le site.

Dépotage produits chimiques

Il réceptionne les produits chimiques en assistant le sous-traitant ou en rangeant lui-même les contenants.

Pour la filière pressings/laveries

Réception des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à contrôler les articles, les étiqueter, les mettre dans un bac à linge sale et à encaisser le montant de la prestation.

Livraison des articles

Le poste consiste à accueillir le client, à récupérer les articles emballés propres et à les lui remettre.

Détachage (pré ou post)

Le poste consiste à effectuer un détachage spécifique sur des articles, au moyen de produits chimiques dans une « cabine » à détacher.

Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine de nettoyage à sec, à démarrer la machine et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs ou sur des chevalets.

Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs

Le poste consiste à se saisir des vêtements, les mettre dans la machine à laver (ou séchoir), à démarrer la machine à laver (ou séchoir) et à les retirer ensuite pour les mettre dans des bacs sur des chevalets.

Finition des articles

Le poste consiste à prendre individuellement les articles, et à procéder à la finition (par repassage manuel, par presse, par mannequin) et à les mettre sur cintre.

Pliage

Le poste consiste à prendre individuellement les articles et à les plier.

Reconstitution des lots

Le poste consiste à prendre les articles individuellement pour les regrouper par clients.

Emballage

Le poste consiste à prendre les articles et à les mettre sous film plastique au moyen d'une emballeuse.

Rangement/classement

Le poste consiste à ranger sur les articles propres et emballés sur les rayonnages ou les convoyeurs.

Entretien des machines de 1^{er} niveau

Le poste consiste à effectuer les opérations d'entretien du matériel de 1^{er} niveau par le personnel du magasin (ex : nettoyage des filtres, nettoyage des distillateurs).

Technicien de maintenance

Le poste consiste à effectuer la maintenance du matériel de pressing.

Article 4 | Liste des situations de travail et postes exposés au facteur de risque professionnel « Travail répétitif »

Pour la filière location de linge/blanchisseurs

Après analyse (cf. Annexe 2 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Pour la filière pressings/laveries

Après analyse (cf. Annexe 3 du présent accord), il apparaît qu'aucun des postes figurant à l'article 3 n'est exposé au facteur de risque professionnel « travail répétitif » caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

Article 5 | Actions en vue de prévenir les effets de l'exposition aux dix facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail et à l'article 1^{er} du présent accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 4162-1 II et de l'article D. 4162-3 du code du travail, les parties signataires ont décidé des actions suivantes :

Article 5.1 | Adaptation et aménagement des postes de travail

Il est convenu que les entreprises s'efforceront d'adapter et d'aménager ces postes au cours des trois prochaines années en apportant, pour les postes exposés à la manutention manuelle de charges, des aides mécanisées à la manutention manuelle et en équipant les véhicules poids-lourd de hayon et/ou d'élévateur.

À cette fin, un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans afin d'apprécier les efforts qui auront été accomplis en la matière, à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de véhicules poids-lourd sans assistance en 2022 et en 2025 ;
- nombre de véhicules poids-lourd avec assistance (hayon et/ou élévateur) en 2022 et en 2025.

Le nombre de véhicules pour l'année 2022 sera établi au 31 décembre 2022.

Article 5.2 | Réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels

S'agissant des postes exposés au facteur de risque professionnel « Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations », en particulier ceux où il y a une position de maintien des bras au-dessus des épaules, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, d'abaisser à une hauteur inférieure à 1,55 mètres les barres auxquelles sont suspendus les vêtements, soit de surélever les opérateurs.

De la même façon, afin d'éviter que les salariés ne se penchent trop souvent pour aller chercher du linge au fond des bacs, les entreprises se doivent de remplacer les bacs à fond fixe par des bacs à fond relevant.

Un bilan sera établi au niveau de la branche dans trois ans pour voir les progrès qui auront été accomplis en la matière à l'aide des indicateurs suivants :

- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $\geq 1,55$ mètres en 2022 et en 2025 ;
- nombre de postes de travail avec barre fixe à une hauteur $< 1,55$ mètres en 2022 et en 2025 ;
- nombre de sites de production équipés à 100 % de bacs à fond relevant en 2022 et en 2025 ;
- nombre de bacs à fond relevant acquis en 2022 et en 2025.

Le nombre de postes de travail visés ci-dessus et le nombre de bacs à fond relevant pour l'année 2022 sera établi au 31 décembre 2022.

Enfin, les parties conviennent qu'il est important que les salariés aient conscience de l'importance d'avoir les bons gestes et les savoir-faire de prudence.

Dans ce cadre, les entreprises feront des campagnes de sensibilisation sur les bons gestes et postures.

Un bilan sera réalisé dans trois ans afin de voir le nombre de campagnes réalisées à cette fin.

Article 5.3 | Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel

Les parties au présent accord conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.

Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que celle de l'amélioration des conditions de travail.

Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :

- analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail ;
- associer à cette démarche la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement ainsi que les services de santé au travail.

Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :

- diagnostic préalable ;
- définition et mise en œuvre de mesures de prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnel ;
- suivi de l'efficacité des actions menées ;
- corrections – au besoin pour une meilleure efficacité – de ces mesures.

Afin de développer et de diffuser les pratiques dans la branche, les entreprises sont invitées à transmettre au GEIST et à la FFPB les actions qu'elles ont pu réaliser et qu'elles jugeraient utiles d'être diffusées à l'ensemble de la profession – en cotant ces dernières de la façon suivante :

1. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une réelle efficacité ;
2. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une réelle efficacité ;

3. Actions nécessitant peu de moyens et ayant une efficacité faible ;
4. Actions nécessitant des moyens importants et ayant une efficacité faible.

En effet, la diffusion des pratiques ayant une réelle efficacité servira à faciliter au niveau de la branche une démarche collective de prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels et conduira à l'amélioration des conditions de travail.

L'objectif est donc de faire un recensement des pratiques ayant contribué à la réduction des expositions aux facteurs de risques professionnels de manière à ce que la branche puisse établir, à l'issue des trois premières années de l'accord, une synthèse recensant les pratiques les plus efficaces.

■ Indicateurs :

- nombre d'entreprises couvertes par le présent accord ayant fait remonter les mesures les plus efficaces ;
- réalisation d'une synthèse des mesures les plus efficaces.

Article 5.4 | Développement des compétences et des qualifications

Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins cinq cents salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un collaborateur à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après avis de la CSSCT. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.

■ Indicateurs :

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié d'une formation sur la durée du présent accord.

La branche devra avoir les éléments matériels provenant de l'organisme de formation indiquant qu'une personne a bien bénéficié de cette formation obligatoire, et ce, par entreprise.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il rentrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 7 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 8 | Dépôt de l'accord et extension

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Seuils associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail

1° Au titre de l'environnement physique agressif :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1	Interventions ou travaux	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux par an
b) Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5 degrés Celsius ou au moins égale à 30 degrés Celsius		900 heures par an
c) Bruit mentionné à l'article à l'article R. 4431-1	Niveau d'exposition au bruit rapporté à une période de référence de huit heures d'au moins 81 décibels (A)		600 heures par an
	Exposition à un niveau de pression acoustique de crête au moins égal à 135 décibels (C)		120 fois par an

2° Au titre de certains rythmes de travail :

Facteur de risques professionnels	Seuil		
	Action ou situation	Intensité minimale	Durée minimale
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5	Une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		120 nuits par an
b) Travail en équipes successives alternantes	Travail en équipes successives alternantes impliquant au minimum une heure de travail entre 24 heures et 5 heures		50 nuits par an
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	Temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes : 15 actions techniques ou plus		900 heures par an
	Temps de cycle supérieur à 30 secondes, temps de cycle variable ou absence de temps de cycle : 30 actions techniques ou plus par minute		

Annexe 2 (Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » – Filière location de linge/blanchisseurs)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Accrochage sacs	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Approvisionnement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Tri nid d'abeille/plateforme	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Tri sur table	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Déroutage bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Déroutage bobines (si la personne va chercher le roll)	Oui	> à 30 s	> à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Chargement tunnel : sling ou tapis (à cases)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Laveur sans manipulation roll/bacs	Poste non concerné par les gestes répétitifs				
Chargement & déchargement laveuse plat/VT	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement laveuses tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Chargement & déchargement séchoir	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre petit plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement calandre grand plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Engagement bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Engagement plieur éponges/VT/draps-housses	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Mise sur cintre/accrochage VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception calandre petit plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception calandre petit plat (si l'opérateur trie)	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Réception calandre grand plat	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception bobines	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Réception plieur éponges/VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Visitage/contrôle qualité/tri VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Pliage manuel	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Enroulement tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Préparation expéditions plat	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Filmage/expé. VT	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques		Non
Préparation expéditions tapis	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Magasinier linge plat	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Couture	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Mise en place/réforme/retrait/thermocollage/marquage	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Réception & déballage linge neuf	non				Non
Préparation sanitaire/Magasinier	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Rippeur/agent de quai	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL sans chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : PL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Distribution : PL sans chargement/déchargement sur site	Oui	pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Navetteur/SPL	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Distribution : VL avec chargement/déchargement sur site	Oui	Pas de cycle	< à 30 actions techniques/mn		Non
Équipier/hôtesse/délégué de service/pose d'appareils	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Technicien de maintenance	Poste non concerné par les gestes répétitifs				Non
Dépotage des produits chimiques	Non		Non		Non

Annexe 3 (Analyse des postes – Facteur de risque professionnel « travail répétitif » – Filière pressings/laveries)

Liste des situations et des postes de travail occupés à temps plein	Durée d'exposition au moins = à 900 heures	Temps de cycle	Nombre d'actions techniques	Cadence contrainte	Poste exposé
Réception des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Livraison des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques/mn	Non	Non
Détachage (pré ou post)	Non				Non
Chargement/déchargement des machines de nettoyage à sec	Non				Non
Chargement/déchargement des machines à laver et séchoirs	Non				Non
Finition des articles	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non
Pliage	Oui	< à 30 s	< à 15 actions techniques	Non	Non
Reconstitution des lots	Non				Non
Emballage	Non				Non
Rangement/classement	Non				Non
Entretien des machines 1 ^{er} niveau	Non				Non
Technicien de maintenance	Oui	> à 30 s	< à 30 actions techniques	Non	Non

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

IDCC : 2098 | **PRESTATAIRES DE SERVICES DANS LE DOMAINE
DU SECTEUR TERTIAIRE**

Avenant rectificatif du 17 mai 2022

à l'accord du 15 mars 2022
relatif aux salaires et à la valeur du point

NOR : ASET2250851M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;

SIST ;

SNPA ;

SORAP ;

SP2C ;

SYNAPHE ;

SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de la négociation annuelle obligatoire relative aux salaires, la branche a signé un accord majoritaire revalorisant les grilles des rémunérations minimales conventionnelles.

Cet accord du 15 mars 2022 a été déposé à l'issue du délai légal d'opposition le 1^{er} avril 2022.

Les signataires ont alors précisé leur attachement à une extension rapide de ce texte au vu du contexte économique en France.

Le texte, actuellement étudié par les membres de la sous-commission d'extension, a révélé une erreur purement matérielle au niveau de son annexe II relative aux rémunérations minimales annuelles applicables aux cadres commerciaux.

Le présent avenant rectificatif vient modifier cette annexe au regard de la négociation menée par les partenaires sociaux.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant rectificatif est identique à celui de l'accord qu'il modifie.

Article 2 | Rectification de l'erreur matérielle de l'annexe II

Il est rappelé que l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 concerne la grille annuelle applicable aux effectifs commerciaux conformément aux modalités exposées dans l'article 4 dudit accord.

Compte tenu des indices et valeurs de point négociées pour la catégorie des cadres au niveau de la grille des rémunérations minimales mensuelles servant de référence, l'annexe II est rectifiée comme suit :

Cadres	VII	280	696	3,484	32 008,20 €
		290	745	3,484	34 261,66 €
		300	873	3,484	40 148,22 €
		330	885	3,484	40 700,09 €
	VIII	360	947	3,484	43 551,39 €
		390	1024	3,484	47 092,53 €
		420	1101	3,484	50 633,67 €
	IX	450	1346	3,484	61 900,92 €
		500	1592	3,484	73 214,17 €
		550	1754	3,484	80 664,36 €

La grille de l'annexe II de l'accord du 15 mars 2022 est donc annulée et remplacée.

Article 3 | Dispositions finales

La présente rectification étant conforme au résultat de la négociation de l'accord du 15 mars 2022, le présent avenant produira ses effets immédiatement pour la seule annexe II rectifiée.

Compte tenu de sa nature, cet avenant sera déposé dès sa signature par les parties initialement signataires de l'accord rectifié.

Les autres dispositions de l'accord du 15 mars 2022 restent inchangées.

Fait à Paris, le 17 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3360 | Convention collective

IDCC : 2700 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES
ET CONNEXES**
(Oise)

Avenant du 23 mai 2022
relatif aux garanties annuelles de rémunération

NOR : ASET2250834M

IDCC : 2700

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

UIMM Picardie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article 2, de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de l'Oise, les garanties annuelles de rémunération concernent les mensuels à l'exclusion des apprentis qui bénéficient des dispositions particulières de l'avenant « Apprentis ».

Les garanties annuelles de rémunération étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants doivent être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif, et en conséquence, supporter les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Les montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération à compter de l'année 2022 sont inscrits en annexe.

Les partenaires sociaux constatent que les perspectives du second semestre 2022 (inflation, revalorisation éventuelle du Smic, situation économique des entreprises du territoire) sont, à la date de signature du présent avenant, difficiles à apprécier. Aussi, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau, au cours du dernier trimestre 2022 et de préférence avant le 15 octobre si les indicateurs économiques et sociaux utiles sont disponibles, pour partager leur analyse de la situation économique et sociale, et négocier, le cas échéant, la réévaluation de ce barème.

Article 2

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

Article 3

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le texte du présent avenant sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le texte du présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Beauvais.

Fait à Fitz-James, le 23 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des garanties annuelles de rémunération

Ouvriers – ATAM

À compter de l'année 2022.

Base 151,67 heures par mois (35 heures par semaine).

(En euros.)

Coefficients	Ouvriers + ATAM
140	19 749
145	19 751
155	19 754
170	19 977
180	20 064
190	20 243
215	20 770
225	21 156
240	21 947
255	22 462
270	23 224
285	24 646
305	25 776
335	28 241
365	30 230
395	32 653

Avenant n° 30 du 31 mai 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} juin 2022

NOR : ASET2250826M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire du salaire minimum hiérarchique telle que prévue aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux se sont retrouvés afin de négocier sur la valeur du point telle que prévue au titre V de la convention collective nationale des ateliers et chantiers d'insertion et modifiée par l'avenant n° 29 du 15 février 2021.

Après plusieurs réunions de négociation s'étant tenues les 23 mars, 27 avril et 10 mai 2022 au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, les Partenaires sociaux ont constaté la nécessité d'élever le montant du point dans les termes fixés au présent avenant.

Dans le présent avenant, les termes employés pour désigner des personnes sont pris au sens générique. Ils ont à la fois valeur d'un féminin et d'un masculin.

Le présent avenant remplace à compter de sa date d'entrée en vigueur l'avenant n° 29 du 15 février 2021.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant couvre le champ d'application tel que défini par le titre I^{er} de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

Article 2 | Valeur du point et fixation du salaire minimum

À compter du 1^{er} juin 2022 :

- la valeur du point est portée à 6,35 euros pour tous les salariés de la branche des ateliers et chantiers d'insertion ;
- le coefficient applicable pour le niveau A des assistants techniques, assistants administratifs et des comptables est relevé de 10 points. Ainsi, il s'élève à 265.

Les salaires minima sont donc fixés comme suit :

	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Assistant(e) technique	265	270	285
	1 682,75 €	1 714,50 €	1 809,75 €
Assistant(e) administratif(ve)	265	280	305
	1 682,75 €	1 778,00 €	1 936,75 €
Comptable	265	280	305
	1 682,75 €	1 778,00 €	1 936,75 €
Accompagnateur(trice)socioprofessionnel(le)	285	315	345
	1 809,75 €	2 000,25 €	2 190,75 €
Encadrant(e) technique pédagogique et social	285	315	345
	1 809,75 €	2 000,25 €	2 190,75 €
Chargé(e) de missions ou de projets	315	345	375
	2 000,25 €	2 190,75 €	2 381,25 €
Responsable administratif et financier	345	375	405
	2 190,75 €	2 381,25 €	2 571,75 €
Coordinateur(trice)	345	375	405
	2 190,75 €	2 381,25 €	2 571,75 €
Directeur(trice)	405	455	505
	2 571,75 €	2 889,25 €	3 206,75 €

Les partenaires sociaux rappellent que les montants fixés au sein du présent avenant constituent des salaires minima de branche et non la détermination des salaires effectifs qui relève de la négociation dans les structures.

Au regard du contexte inflationniste actuel, les partenaires sociaux recommandent aux structures qui en ont la capacité économique, de préférence dans le cadre du dialogue social, et selon les modalités adaptées à leur contexte de donner plus d'ampleur à cet accord.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

Il est demandé aux structures de rester vigilantes afin de garantir concrètement l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Si un écart est constaté, la structure analyse les raisons et le bien-fondé de cet écart afin d'y mettre, le cas échéant, un terme.

En outre, il est rappelé aux structures de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle découlant de l'accord du 9 juillet 2014, étendu par arrêté du 3 novembre 2016 ainsi que de l'accord du 20 septembre 2021.

Article 4 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à augmenter les salaires minima des salariés de la branche, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les structures de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5.2. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} juin 2022.

5.3. Suivi de l'avenant et clause de rendez-vous

Une réunion sera organisée entre les partenaires sociaux au cours du dernier trimestre 2022 pour établir le suivi de cet avenant.

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est formulée par pli recommandé avec avis de réception et accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.4. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 31 mai 2022
à l'accord du 2 novembre 2020
relatif au dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2250840M

IDCC : 3016

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

SYNESI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

En raison de la crise sanitaire consécutive à la pandémie de la Covid-19, les partenaires sociaux au niveau de la branche des ateliers et chantiers d'insertion avaient décidé d'instaurer le dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi ou activité partielle de longue durée dans un accord du 2 novembre 2020, étendu par un arrêté du 30 décembre 2020.

Par une ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 et un décret n° 2022-508 du 8 avril 2022, le gouvernement a souhaité prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans un contexte sanitaire et économique incertain.

Les partenaires sociaux souhaitant que cette réforme bénéficie à l'ensemble des structures et salariés de la branche, il est décidé de conclure le présent avenant qui modifie l'accord conclu au niveau de la branche tel que mentionné au premier alinéa.

Article 1^{er} | Modification du préambule de l'accord du 2 novembre 2020

Le préambule de l'accord du 2 novembre 2020 est complété par le paragraphe ci-dessous qui se place avant le dernier alinéa du préambule :

« Le contexte sanitaire et économique demeure incertain en raison notamment de l'épidémie du coronavirus toujours présente sur le territoire mais également en raison des conséquences économiques de la guerre d'agression russe en Ukraine. Les structures et les salariés de la branche ne sont malheureusement pas épargnés par

cette situation (inflation des prix, difficultés d'approvisionnement, etc.). C'est pourquoi, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité prolonger la durée d'application de ce dispositif en l'annexant directement aux délais maximums prévus par les textes législatifs et réglementaires. »

Article 2 | Modifications des délais de recours au dispositif

Les partenaires sociaux souhaitent prolonger la possibilité de recourir à ce dispositif dans les conditions définies ci-après.

2.1. Mise en place prolongée conformément aux dispositions légales et réglementaires

Le présent dispositif pourra être mis en place dans les structures par la transmission d'un document unilatéral à l'administration jusqu'à la date prévue à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, soit à la date de conclusion du présent avenant, jusqu'au 31 décembre 2022.

L'article 2 alinéa 1^{er} de l'accord du 2 novembre 2020 relatif à « la date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle » est modifié en conséquence et remplacé par la nouvelle rédaction précisée ci-dessous :

« Le document, élaboré par l'employeur, détermine la date de début et la durée d'application de l'activité réduite dans la structure ou l'établissement. Ce document doit être transmis à l'autorité administrative au plus tard à la date fixée par l'alinéa 1^{er} du IX de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020. »

2.2. La durée du dispositif est prolongée de 12 mois

Le bénéfice du dispositif est prolongé selon les nouvelles modalités prévues par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 tel que modifié par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022. À la date de conclusion du présent avenant, la prolongation est donc de 12 mois et accordé dans la limite de trente-six mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de quarante-huit mois consécutifs.

L'article 2 alinéa 3 de l'accord du 2 novembre 2020 relatif à « la date de début et durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle » est modifié en conséquence et remplacé par la nouvelle rédaction ci-après :

« La durée d'application de l'activité réduite est fixée dans la limite déterminée à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable. »

Article 3 | Modification de la durée d'application de l'accord du 2 novembre 2020

Afin de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 2 novembre 2020, qui devait prendre fin initialement le 30 juin 2025, expirera le 31 décembre 2026.

Le dernier alinéa du préambule ainsi que le deuxième alinéa de l'article 9.1 de l'accord du 2 novembre 2020 conclu au sein de la branche des ACI sont modifiés en conséquence et remplacés par le paragraphe suivant :

« Les signataires conviennent que le présent accord expirera le 31 décembre 2026. En fixant cette échéance au 31 décembre 2026, les signataires permettent à l'accord de branche de couvrir l'ensemble des documents élaborés et transmis à l'autorité administrative à fin d'homologation au 31 décembre 2022 au plus tard, et ce, quelles que soient leur durée et leur date de mise en œuvre. En cas de nouvelle prolongation du dispositif prévu à l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 et des délais de

prises en œuvre tels que fixés à l'article 3 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le présent terme sera reporté d'autant de mois nécessaires afin de permettre la survie de l'accord en fonction des délais prévus par la législation en vigueur. »

Article 4 | Dispositions spéciales applicables aux entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de la finalité du présent avenant, qui consiste à permettre aux structures la mise en place d'une activité partielle pour le maintien dans l'emploi, les partenaires sociaux conviennent de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions s'appliquent quelle que soit la taille de l'entité.

Article 5 | Dispositions finales

5.1. Champ d'application de l'avenant

Le présent avenant s'applique aux structures relevant du champ d'application de la convention collective des ateliers et chantiers d'insertion.

5.2. Durée de l'avenant

Cet avenant est conclu pour une durée déterminée. Il expirera à la date prévue dans l'accord du 2 novembre 2020 relatif à l'activité réduite pour le maintien en emploi.

5.3. Entrée en vigueur de l'avenant

Cet avenant entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

5.4. Suivi de l'avenant

Une réunion pourra être demandée à tout moment, par l'une des organisations représentatives au niveau de la branche, pour dresser un bilan de l'application de cet avenant.

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision est accompagnée, le cas échéant, d'un projet de modification. La négociation débute dans les six mois suivant la réception de la demande de révision.

En cas de dénonciation, la partie notifie son souhait de dénoncer l'avenant aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception. La dénonciation est motivée. Elle comporte une durée de préavis fixée à 6 mois. Une négociation s'ouvre dans les trois mois à compter de la réception de la notification de la dénonciation.

5.5. Dépôt et extension

Les partenaires sociaux conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le présent avenant est déposé en deux exemplaires auprès des services de la ministre chargée du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3053 | MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,
Journal officiel du 3 janvier 2013)

Avenant du 2 juin 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives,
aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes
au 1^{er} juin 2022

NOR : ASET2250854M

IDCC : 3053

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

UIMM Haute-Saône ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales annuelles effectives

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2022, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point est fixée à 4,77 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1^{er} juin 2022 respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base ou au salaire d'embauche. Dans ces cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

Les dispositions annexes applicables à compter du 1^{er} juin 2022 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,60 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,35 €.

Article 4 | Prime de vacances

La prime de vacances est fixée à 250 €.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 6 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 7 | Publicité et dépôt

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

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Vesoul, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Tableau 1

Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2022

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

(En euros.)

Grille de transposition (accord du 29 janvier 2000)	Classification du 21 juillet 1975 modifié			Rémunérations annuelles (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	33 700
15		3	365	30 550
14		2	335	28 010
13		1	305	25 600
12	IV	3	285	24 310
11		2	270	23 070
10		1	255	22 220
9	III	3	240	21 430
8		2	225	20 450
7		1	215	20 190
6	II	3	190	19 900
5		2	180	19 770
4		1	170	19 670
3	I	3	155	19 610
2		2	145	19 600
1		1	140	19 580

Tableau 2

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

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

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,77 €.

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)			Ouvriers	Agents de maîtrise	Agents administratifs et techniciens	Agents de maîtrise atelier
V	3	395		1 885	1 885	2 017
	3	365		1 742	1 742	1 863
	2	335		1 598	1 598	1 710
	1	305		1 455	1 455	1 557
IV	3	285	1 428	1 360	1 360	1 455
	2	270	1 353		1 288	
	1	255	1 278	1 217	1 217	1 302
III	3	240	1 203	1 145	1 145	1 225
	2	225			1 074	
	1	215	1 077	1 026	1 026	1 098
II	3	190	952		907	
	2	180			859	
	1	170	852		811	
I	3	155	777		740	
	2	145	727		692	
	1	140	702		668	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté

Applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Pour un horaire de 35 heures/semaine.

Valeur du point 4,77 €.

Ouvriers

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
IV	3	285	42,84	57,12	71,40	85,68	99,96	114,24	128,52	142,80	157,08	171,36	185,64	199,92	214,20
	2	270	40,59	54,12	67,65	81,18	94,71	108,24	121,77	135,30	148,83	162,36	175,89	189,42	202,95
	1	255	38,34	51,12	63,90	76,68	89,46	102,24	115,02	127,80	140,58	153,36	166,14	178,92	191,70
III	3	240	36,09	48,12	60,15	72,18	84,21	96,24	108,27	120,30	132,33	144,36	156,39	168,42	180,45
	2														
	1	215	32,31	43,08	53,85	64,62	75,39	86,16	96,93	107,70	118,47	129,24	140,01	150,78	161,55
II	3	190	28,56	38,08	47,60	57,12	66,64	76,16	85,68	95,20	104,72	114,24	123,76	133,28	142,80
	2														
	1	170	25,56	34,08	42,60	51,12	59,64	68,16	76,68	85,20	93,72	102,24	110,76	119,28	127,80
I	3	155	23,31	31,08	38,85	46,62	54,39	62,16	69,93	77,70	85,47	93,24	101,01	108,78	116,55
	2	145	21,81	29,08	36,35	43,62	50,89	58,16	65,43	72,70	79,97	87,24	94,51	101,78	109,05
	1	140	21,06	28,08	35,10	42,12	49,14	56,16	63,18	70,20	77,22	84,24	91,26	98,28	105,30

Administratifs et techniciens – Agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	1 885	75,40	94,25	113,10	131,95	150,80	169,65	188,50	207,35	226,20	245,05	263,90	282,75
	3	365	1 742	69,68	87,10	104,52	121,94	139,36	156,78	174,20	191,62	209,04	226,46	243,88	261,30
	2	335	1 598	63,92	79,90	95,88	111,86	127,84	143,82	159,80	175,78	191,76	207,74	223,72	239,70
	1	305	1 455	58,20	72,75	87,30	101,85	116,40	130,95	145,50	160,05	174,60	189,15	203,70	218,25
IV	3	285	1 360	54,40	68,00	81,60	95,20	108,80	122,40	136,00	149,60	163,20	176,80	190,40	204,00
	2	270	1 288	51,52	64,40	77,28	90,16	103,04	115,92	128,80	141,68	154,56	167,44	180,32	193,20
	1	255	1 217	48,68	60,85	73,02	85,19	97,36	109,53	121,70	133,87	146,04	158,21	170,38	182,55
III	3	240	1 145	45,80	57,25	68,70	80,15	91,60	103,05	114,50	125,95	137,40	148,85	160,30	171,75
	2	225	1 074	42,96	53,70	64,44	75,18	85,92	96,66	107,40	118,14	128,88	139,62	150,36	161,10
	1	215	1 026	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90
II	3	190	907	36,28	45,35	54,42	63,49	72,56	81,63	90,70	99,77	108,84	117,91	126,98	136,05
	2	180	859	34,36	42,95	51,54	60,13	68,72	77,31	85,90	94,49	103,08	111,67	120,26	128,85
	1	170	811	32,44	40,55	48,66	56,77	64,88	72,99	81,10	89,21	97,32	105,43	113,54	121,65
I	3	155	740	29,60	37,00	44,40	51,80	59,20	66,60	74,00	81,40	88,80	96,20	103,60	111,00
	2	145	692	27,68	34,60	41,52	48,44	55,36	62,28	69,20	76,12	83,04	89,96	96,88	103,80
	1	140	668	26,72	33,40	40,08	46,76	53,44	60,12	66,80	73,48	80,16	86,84	93,52	100,20

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Classification (accord du 21 juillet 1975 modifié)		RMH	3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
V	3	395	60,51	80,68	100,85	121,02	141,19	161,36	181,53	201,70	221,87	242,04	262,21	282,38	302,55
	3	365	55,89	74,52	93,15	111,78	130,41	149,04	167,67	186,30	204,93	223,56	242,19	260,82	279,45
	2	335	51,30	68,40	85,50	102,60	119,70	136,80	153,90	171,00	188,10	205,20	222,30	239,40	256,50
	1	305	46,71	62,28	77,85	93,42	108,99	124,56	140,13	155,70	171,27	186,84	202,41	217,98	233,55
IV	3	285	43,65	58,20	72,75	87,30	101,85	116,40	130,95	145,50	160,05	174,60	189,15	203,70	218,25
	1	255	39,06	52,08	65,10	78,12	91,14	104,16	117,18	130,20	143,22	156,24	169,26	182,28	195,30
III	3	240	36,75	49,00	61,25	73,50	85,75	98,00	110,25	122,50	134,75	147,00	159,25	171,50	183,75
	1	215	32,94	43,92	54,90	65,88	76,86	87,84	98,82	109,80	120,78	131,76	142,74	153,72	164,70

Avenant du 13 octobre 2021

à l'accord du 11 juin 2021
relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle
sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250835M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont conclu le 11 juin 2021 un accord relatif au dispositif « Pro-A ».

Pour répondre aux enjeux socio-économiques majeurs que connaît le secteur de la photographie, et prévenir l'obsolescence des compétences des salariés, la branche des professions de la photographie a constitué sa liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » à partir de cinq familles de métiers stratégiques dans le commerce pour lesquels le renforcement et l'acquisition de compétences nouvelles sont nécessaires. Cette liste est visée à l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

Les partenaires sociaux de la branche des professions de la photographie ont constaté :

- la nécessité de mettre à jour la liste de certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A », initiale, fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021 ;
- la nécessité d'apporter un complément argumenté à la liste de certifications professionnelles fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie (IDCC 3168).

Article 2 | Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet de compléter les dispositions de l'accord du 11 juin 2021 relatif à la mise en œuvre de la réforme professionnelle sur la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Article 3 | Certifications visées

Les partenaires sociaux dressent la liste des certifications éligibles à la « Pro-A » dans le cadre d'une annexe au présent avenant. Cette liste vient compléter la liste initiale fixée dans l'annexe 3 de l'avenant du 11 juin 2021.

L'annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

Article 4 | Liste des certifications éligibles

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux conviennent de définir la liste des certifications éligibles au dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A), figurant en annexe du présent avenant.

Article 4.1

Le secteur de l'impression d'objets photos personnalisés est un marché fortement concurrentiel composé de nombreux acteurs.

Ainsi, pour préserver la compétitivité, il est essentiel pour les entreprises de tirages photos, entre autres commandés sur internet, d'investir dans des outils digitaux et industriels pour pouvoir accompagner leur croissance.

Ces investissements ont un impact direct sur les compétences des salariés qui doivent être accompagnés et formés dans ces changements pour pouvoir acquérir de nouvelles compétences.

À leur création, il y a 20 ans, les entreprises de tirages photos commandées sur internet proposaient uniquement des services de développement de tirages photos argentiques. Les méthodes de fabrication étaient très artisanales et manuelles.

Au fur et à mesure de l'essor d'internet, du développement de l'appareil photo numérique, puis du téléphone mobile, ces entreprises ont pu croître et diversifier leur gamme de produits proposés à leur clientèle, ce qui nécessite de multiples méthodes de fabrication différentes.

Cette diversification de gamme de produits a eu un impact sur la croissance des effectifs de la branche ainsi que sur le développement industriel de ces entreprises.

Par conséquent, ces dernières années, les entreprises sont entrées dans une transformation digitale ayant pour but d'offrir de nouveaux outils de production pour pouvoir répondre à leurs besoins.

Ces nouveaux outils demandent de nouvelles compétences qui s'éloignent du monde de l'artisanat pour entrer dans une ère digitale et industrielle.

Ainsi, il est du devoir de la branche professionnelle d'accompagner les collaborateurs de productions qui sont directement impactées par ces mutations de compétences.

Ces formations sont nécessaires pour les raisons suivantes :

- pérenniser dans un futur proche les compétences nécessaires au bon déroulé des opérations de production ;

- fidéliser les collaborateurs et les ressources en personnel ;
- lutter contre l’obsolescence des compétences des collaborateurs en les accompagnant dans leur parcours professionnel ;
- maintenir la croissance de fabrication en France et réduire l’appel à la sous-traitance étrangère.

Afin d’anticiper au mieux ces mutations, la branche a travaillé à l’identification de plusieurs formations qui pourront répondre à ces enjeux :

CQPM Conducteur d’équipements industriels – 35092

L’industrialisation des process de production pousse aujourd’hui à faire monter en polyvalence l’ensemble des opérateurs de production à de la conduite de machine de production industrielle. Cette certification permettra de former les opérateurs de production niveau 1 à la conduite en marche normale des équipements de production grâce aux blocs de compétences suivants :

- RNCP23024BC01 : la préparation, le réglage d’un équipement industriel et la réalisation de la maintenance de 1^{er} niveau ;
- RNCP23024BC02 : la réalisation et le suivi de la production sur un équipement industriel ;
- RNCP23024BC03 : le suivi de la fabrication et la communication avec son environnement de travail pour le conducteur d’équipement industriel.

CQPM Pilote de système de production automatisée – 34174

Le poste d’opérateur de production s’est professionnalisé au regard des technologies nécessaires à la conduite des nouveaux équipements de production. Le poste d’opérateur de production niveau 3 a pour objectif d’être un relai technique entre les techniciens de maintenance et les opérateurs de production. Ainsi des tâches d’interventions de maintenance niveau 2 qui étaient réalisées par les techniciens de maintenance auparavant leur sont maintenant confiées.

Cette certification a pour finalité de renforcer autant leurs compétences techniques que théoriques en conduite d’équipements industriels automatisés grâce aux blocs suivants :

- RNCP34174BC01 : la conduite et la surveillance de la production de plusieurs installations automatisées ou robotisées de moyenne ou grande série ;
- RNCP34174BC02 : les interventions de maintenance de niveau 2 ;
- RNCP34174BC03 : la contribution à l’amélioration continue.

CQPM Technicien de maintenance industrielle – 35282

Les postes de technicien de maintenance industrielle sont des métiers complexes technique-ment et qui sont aujourd’hui en pénurie de candidats sur le marché de l’emploi.

Par ailleurs, la multitude des équipements industriels rend la montée en compétence des techniciens de maintenance relativement longue, il faut ainsi compter plus de deux ans pour qu’un technicien de maintenance soit complètement autonome sur l’ensemble des technologies présentes sur toutes les machines.

Ainsi, pour lutter contre cette pénurie de main d’œuvre et la difficulté à former sur ce type de métier, la branche souhaite promouvoir et financer cette certification à destination d’opérateurs de production qui ont l’envie d’évoluer sur des métiers plus techniques, grâce aux blocs de compétences :

- RNCP35282BC01 : le diagnostic de panne et l’organisation d’interventions de maintenance ;
- RNCP35282BC02 : l’intervention de maintenance ;
- RNCP35282BC03 : la contribution à l’amélioration continue.

CQPM animateur d'équipe autonome de production – 28229

Le manager de production est un métier très recherché et en pénurie de candidats, pour pallier aux difficultés de recrutement sur ce poste, les entreprises ont besoin de former des opérateurs de production ayant des appétences pour évoluer sur des fonctions de management.

Cette certification permet d'accompagner les entreprises dans le développement de compétences managériales :

- RNCP28229BC01 : l'animation technique d'une équipe de production ;
- RNCP28229BC02 : l'assurance du bon fonctionnement des postes de fabrication ;
- RNCP28229BC03 : la contribution à un projet d'amélioration.

CQPM Responsable d'équipe autonome – 28230

Le manager de production est un métier très recherché et en pénurie de candidats, pour pallier les difficultés de recrutement sur ce poste, les entreprises forment des opérateurs de production ayant des appétences pour évoluer sur des fonctions de management.

Cette certification permet d'accompagner les entreprises dans la montée en compétences de leurs salariés et le développement de leurs parcours professionnels.

Aujourd'hui les entreprises n'attendent plus des managers de production une simple gestion et d'affectation sur poste de leurs équipiers de production mais d'être les garants du pilotage des flux de productions ainsi que de se positionner comme facilitateur en animant les équipes quotidiennement.

Les blocs de compétences suivants répondent à ces enjeux :

- RNCP28230BC01 : le pilotage d'une équipe et des ressources matérielles ;
- RNCP28230BC02 : la mise en place d'actions d'amélioration ;
- RNCP28230BC03 : l'animation d'équipe et la communication.

Article 4.2

Les certifications ci-dessous viennent mettre à jour les numéros RNCP de la liste initiale, fixée dans l'annexe 3 de l'accord du 11 juin 2021 :

- RNCP35896 : responsable des opérations logistiques ;
- RNCP35869 : responsable opérationnel de la chaîne logistique ;
- RNCP35754 : responsable du développement de l'unité commerciale ;
- RNCP35663 : gestionnaire administration des ventes ;
- RNCP35758 : responsable en développement marketing et vente.

Article 5 | Durée et effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Formalités

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

Afin de pouvoir répondre aux sollicitations des salariés et des entreprises de la branche, les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant et de rappeler à la direction générale du travail la nécessité de procéder très rapidement à son extension.

Les formalités nécessaires à cette extension seront effectuées par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, et dans les 15 jours qui suivent la fin du délai du droit d'opposition.

Article 7 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 13 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 octobre 2021
relatif aux salaires minima au 1^{er} décembre 2021

NOR : ASET2250828M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 25 octobre 2021 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 590
	155	1 607
	165	1 619
	175	1 629
	185	1 643
	195	1 714
	205	1 753
	210	1 846

Catégorie	Coefficient	Salaire
Maîtrise	220	1 929
	230	2 019
	250	2 198
	270	2 303
	275	2 414
Cadre	320	2 846
	350	3 020
	370	3 237
	410	3 611
	450	3 945

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} décembre 2021.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche non adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} décembre 2021.

Article 3 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Saumur, le 25 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 31 janvier 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250833M

IDCC : 3168

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

FNP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA spectacle,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer la rémunération mensuelle brute en dessous de laquelle aucun salarié employé sur la base de la durée de travail légale ne pourra être rémunéré dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie.

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Les salaires minima conventionnels issus de la nouvelle grille de classification du 31 janvier 2022 sont les suivants :

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Salaire
Employé	150	1 622
	155	1 639
	165	1 651
	175	1 662
	185	1 676

Catégorie	Coefficient	Salaire
	195	1 748
	205	1 788
	210	1 883
Maîtrise	220	1 968
	230	2 059
	250	2 242
	270	2 349
	275	2 462
Cadre	320	2 903
	350	3 080
	370	3 302
	410	3 683
	450	4 024

La base est la durée légale du travail, soit 151,67 heures.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises adhérentes aux organisations ou groupements signataires, le 1^{er} février 2022.

Pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au journal officiel.

Article 3 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Fait à Saumur, le 31 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 2 juin 2022

relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250856M

IDCC : 3216

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

FDMC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction ;

FNCB CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Suite à la nouvelle revalorisation du Smic, applicable au 1^{er} mai 2022, et en application de l'article 3 « clause de revoyure » de l'avenant du 18 février, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 2 juin 2022.

À l'issue de la séance, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

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

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

(Voir page suivante.)

Article 2 | Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants :

Article 2.2 | Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2022

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 041,66 €.

Coefficient 170 : Pf = 1 029,68 €.

Autres coefficients : Pf = 1 005,96 €.

VP = 3,739 €.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 658,59
	170	1 665,31
II	180	1 678,98
	195	1 735,07
	210	1 791,15
III	225	1 847,23
	245	1 922, 01
	250	1 940,71
IV	270	2 015,49
	290	2 090,27
	310	2 165,05
V	330	2 239,83
	350	2 314,61

Article 2.3 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2022 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5 | *Minima conventionnels*

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} juillet 2022

VPA = 86,10.

(En euros.)

VI	A	350	30 135,00
	B	380	32 718,00
VII	A	410	35 301,00
	B	450	38 745,00
	C	490	42 189,00
VIII	A	550	47 355,00
	B	600	51 660,00
	C	650	55 965,00
IX	A	680	58 548,00
	B	750	64 575,00

Article 3 | *Clause de revoyure*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit une revalorisation du Smic qui interviendrait en cours d'année 2022.

Article 4 | *Égalité salariale entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 5 | *Entrée en vigueur. Dépôt. Extension*

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2022.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 6 | Dénonciation. Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 7 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

Fait à Paris, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES
ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Avenant du 3 juin 2022

relatif aux rémunérations effectives garanties
et aux rémunérations minimales hiérarchiques

NOR : ASET2250832M

IDCC : 3231

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

UIMM Jura ;

UIMM Franche-Comté,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie du Jura, de nouveaux barèmes des rémunérations effectives garanties et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

La valeur du point est fixée à 4,80 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

Article 2 | Rémunérations effectives garanties (REG)

a) Définition et montant

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie de rémunération annuelle effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles « Rémunérations effectives garanties (REG) » sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 33 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

Barème des rémunérations effectives garanties (REG) :

Coefficient	Montant
140	19 580 €
145	19 600 €
155	19 610 €
170	19 670 €
180	19 770 €
190	19 900 €
215	20 190 €
225	20 450 €
240	21 430 €
255	22 220 €
270	23 070 €
285	24 310 €
305	25 600 €
335	28 010 €
365	30 550 €
395	33 700 €

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

b) Détermination des REG

Pour la détermination des REG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 44 de l'avenant mensuels de la convention collective ;
- des participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de rémunération ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la rémunération effective garantie, de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération effective garantie telle que définie ci-dessus.

Article 3 | Indemnités de restauration sur le lieu de travail

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,78 €.

Article 4 | Entrée en vigueur

L'article 1^{er} relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

L'article 2 relatif aux rémunérations effectives garanties est applicable au 1^{er} janvier 2022.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023.

Article 6 | Publicité et dépôt

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

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et

une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Dole, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3241 | TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant n° 3 du 2 juin 2022

relatif au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250845M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNRT CGT ;

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias,

d'autre part,

Suite à la conclusion de la convention collective nationale de la télédiffusion le 2 juillet 2021, la procédure d'extension a été engagée par les parties par le dépôt d'une demande en date du 22 juillet 2021 conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

La commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle réunie en sa sous-commission des conventions et accords le 16 décembre 2021 a formulé plusieurs observations dont l'une d'entre elles est afférente aux articles 41 et suivants relatifs au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance dit « Pro-A ». Il est reproché à ces articles de rappeler la législation applicable à ce dispositif sans définir la liste des certifications professionnelles éligibles. Les parties sont donc convenues de se réunir afin de définir ladite liste des certifications éligibles pour permettre au dispositif d'être mis en œuvre au sein de la branche.

Après discussion, les partenaires sociaux ont négocié ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a introduit dans le code du travail un article L. 6324-3 selon lequel :

« Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6 ».

Article 1^{er} | Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle de la télédiffusion

Les entreprises comprises dans le secteur de la télédiffusion visées à l'article 1^{er} « Champ d'application » de la convention collective de la télédiffusion ont la volonté de donner les moyens à chacun de développer ses talents et ses compétences et de construire son parcours professionnel avec l'employeur, pour les salariés dont la qualification est inférieure au niveau licence.

1.1. La nature des critères

Le développement du numérique et des nouvelles technologies (1.1.1) bouleverse les modes de consommation (1.1.2) et implique que le secteur est soumis à une nouvelle concurrence (1.1.3). Pour y faire face, il développe notamment de nouvelles offres/activités (1.2.4). Ces phénomènes ont été accentués et accélérés par la crise sanitaire liée à la Covid-19.

1.1.1. Le développement des nouvelles technologies et le bouleversement du numérique

Les acteurs du secteur de la télédiffusion doivent s'adapter à une économie marquée notamment par une baisse des chiffres d'affaires, un marché publicitaire plus complexe, ainsi que par une baisse de la durée d'écoute individuelle (DEI) et une tendance croissante de l'audience sur les supports numériques. Aujourd'hui, les entreprises doivent s'adapter, pour produire du contenu destiné à une diffusion multicanal (télévision, numérique...).

Les entreprises doivent réinventer leurs modèles économiques et diversifier leurs activités vers un modèle mêlant différents types de supports. Les acteurs du secteur de l'audiovisuel doivent trouver les leviers pour s'adapter à l'évolution rapide des usages et des comportements des publics de par la multiplicité des supports et des formats (web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Ces mutations profondes de l'environnement et les stratégies commerciales et organisationnelles qu'adoptent les entreprises du secteur affectent fortement leurs métiers.

Outre le bouleversement du numérique, le secteur de la télédiffusion connaît une évolution de ses méthodes de travail liée au développement des technologies. Certains métiers d'hier requièrent aujourd'hui des capacités techniques plus développées afin d'être en mesure d'utiliser certains outils, logiciels etc. Et, pour ces métiers, les acteurs du secteur de la télédiffusion constatent un manque de candidats à la sortie des études.

1.1.2. Un changement des modes de consommation

Le secteur de la télédiffusion est confronté à un changement des modes de consommation de la télévision. Si le direct conserve une place importante, les consommateurs se tournent de plus en plus vers une consommation nouvelle des contenus audiovisuels : replay, VOD, streaming.

1.1.3. Un secteur soumis à une nouvelle concurrence

Ainsi, le secteur de la télédiffusion est soumis à une forte et nouvelle concurrence des plateformes numériques, en particulier des plateformes internationales. Cette tendance a d'ailleurs été accentuée par la crise liée à la Covid-19.

1.1.4. La transition écologique

La transition écologique est une préoccupation grandissante des entreprises du secteur de la Télédiffusion qui tiennent compte de cet aspect dans le développement de leurs activités. La prise en compte de la transition écologique se matérialise par une implication en matière de développement durable par le biais d'actions de responsabilité sociétale et environnementale et particulièrement par la fixation d'objectifs en vue de réduire l'empreinte de ses activités sur l'environnement.

En outre, les entreprises du secteur de la télédiffusion font office de vecteur auprès du grand public des enjeux en matière de transition écologique, notamment par le biais de certains de ses contenus.

1.1.5. Les palliatifs mis en place par les entreprises

Confrontées à ces bouleversements, les entreprises du secteur de la télédiffusion sont contraintes de développer des palliatifs, d'autant plus suite à la crise sanitaire. Cela se matérialise *in fine* par un recours accru à la formation.

À ce titre, une étude réalisée en mai 2021 par le cabinet Kyu Associés^[1], avec le soutien du ministère du travail, révèle que 47 % des entreprises ont travaillé au développement de nouvelles offres/activités, ce qui se concentre majoritairement sur le streaming ou les captations d'événements à huis clos diffusables en ligne. Cette même étude révèle que 22 % ont effectué des investissements dans des outils performants et dans la transition numérique.

Fort de ces éléments, les besoins en formation augmentent : 15 % des entreprises ont en effet eu recours à la formation (hors FNE). Pour accompagner la transition numérique, le traitement de l'information et l'utilisation des réseaux de communication, il est indispensable que les entreprises puissent disposer d'outils leur permettant d'adapter les compétences de leurs salariés. Les parties à la présente annexe souhaitent donc promouvoir le dispositif de la « Pro-A » pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

1.2. Les conséquences sur l'emploi dans le secteur de la télédiffusion

Les besoins dans certains métiers historiques du secteur semblent être voués à décroître tendanciellement. À l'inverse, les besoins croissent sur d'autres métiers, tels que les développeurs web, les intégrateurs web/mobile, les chefs de produit numérique (Product Owners) et, plus globalement de nombreux métiers intègrent désormais des compétences nouvelles : IT/numérique, cross media... D'autres compétences, émergentes depuis peu et encore peu représentatives en volumétrie, nécessitent un recrutement croissant autour de l'exploitation des données, du référencement ou des médias sociaux.

Les entreprises du secteur sont donc confrontées à des enjeux majeurs en termes de recrutement (pénurie grandissante), de rétention et de fidélisation des talents mais également face à la transformation des métiers et des organisations.

Le besoin d'agilité que les transformations impliquent, l'évolution des modes d'organisation avec notamment la diminution des niveaux hiérarchiques et le travail en mode projet ainsi que la diversité des générations représentent également des enjeux RH et managériaux déterminants.

[1] http://www.cpnef-av.fr/docs/pdf/ETUDES/210528_Diagnostic_action_audio.pdf.

Les phénomènes précités ont des impacts sur les métiers si bien que nous identifions :

- des métiers en disparition : métiers pour lesquels l'expertise actuelle est amenée à disparaître du fait des transformations des activités professionnelles, avec un faible niveau d'opportunité au sein des entreprises du secteur ;
- des métiers en transformation : métiers présentant un réel enjeu d'évolution des compétences, notamment en fonction de la stratégie de l'entreprise, et susceptibles de devenir sensibles ;
- des métiers en pénurie/émergents : métiers en essor à l'intérieur de l'entreprise et/ou en tension sur le marché, c'est-à-dire pour lesquels il existe une pénurie de compétences sur le marché du travail ou dans nos organisations et une forte attractivité impliquant un effort de recrutement permanent.

La formation constitue l'une des clés pour répondre à l'obsolescence et à la transformation de certains métiers.

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant dans le tableau inséré à l'article ci-après.

Article 2 | Liste des certifications éligibles à la « Pro-A »

Le tableau ci-dessous fait l'état des lieux des certifications éligibles à la « Pro-A » par référence aux titres du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) classés par thématiques de formation.

Il est rappelé que conformément à l'article 41.2 « Objectifs de la Pro-A » – de la convention collective de la télédiffusion, la liste des formations éligibles à la « Pro-A » est revue chaque année par la CPPNI par voie d'annexe spécifique en concertation avec la CPNEF-AV et ajustée le cas échéant.

Thématiques cœur de métier

Fonctions supports		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
35521	BTS comptabilité et gestion	Niv. 5
35526	Grade licence – Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niv. 6
5821	DEUST – Assistant juridique	Niv. 5
34363	Gestionnaire ressources humaines	Niv. 5
35065	Gestionnaire qualité, sécurité, environnement, développement durable et RSE	Niv. 5
34464	Chargé de gestion sociale et de projet RSE	Niv. 6

Marketing. Commercial. Communication		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
1739	Responsable de communication et de publicité	Niv. 6
35674	Responsable marketing et communication	Niv. 6
34062	Chargé de projets événementiels	Niv. 6
35746	Chargé de communication cross-media	Niv. 6

Moyens technologiques		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
35653	Concepteur développeur d'application web	Niv. 6
20654	DUT informatique	Niv. 5
24514	Licence informatique	Niv. 6
35340	BTS services informatiques aux organisations	Niv. 5
35587	Administrateur système et réseaux	Niv. 6
34757	Développeur en intelligence artificielle	Niv. 6
2876	DEUST systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	Niv. 5
20649	DUT réseaux et télécommunications	Niv. 5
35959	Développeur web	Niv. 5
35687	Développeur intégrateur web	Niv. 5
29964	Licence professionnelle – Métiers de l'informatique administration et sécurité des systèmes et des réseaux	Niv. 6
28668	Technicien systèmes, réseaux et sécurité	Niv. 5
35340	BTS – Services informations aux organisations : option A « Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux » ; option B : « Solutions logicielles et applications métiers »	Niv. 5
31678	TP – Concepteur développeur d'applications	Niv. 6
34964	Data analyst	Niv. 6
35594	Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	Niv. 6
35288	Concepteur développeur en science des données	Niv. 6
35680	Responsable de la protection des données des organisations	Niv. 6

Contenus		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
1267	TP – Infographiste metteur en page	Niv. 4
28173	Graphiste motion designer	Niv. 6
20689	BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : gestion de la production	Niv. 5
34644	Assistant de production audiovisuelle	Niv. 6
35042	DIPLOVIS – Diplôme d'études supérieures en techniques de l'image et du son	Niv. 6
16952	Monteur cinéma et audiovisuel	Niv. 6
20697	BTS – Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du montage et de la postproduction	Niv. 5
30164	Licence professionnelle : techniques du son et de l'image	Niv. 6

Contenus		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
20696	BTS – Métiers de l’audiovisuel, option : métiers de l’image	Niv. 5
20682	BTS – Métiers de l’audiovisuel, option : métiers du son	Niv. 5
20698	BTS – Métiers de l’audiovisuel, option : technique d’ingénierie et exploitation des équipements	Niv. 5
912	DMA – Régie de spectacle, option lumière	Niv. 5
28646	Technicien son et lumière du spectacle vivant	Niv. 4
35217	Journaliste web et multimédia	Niv. 6
34463	Journaliste	Niv. 6
35769	JRI journaliste reporter d’images média global	Niv. 6

Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-26 du 9 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7009-7024 Accoupage et sélection avicoles. Production agricole et CUMA : avenant n° 1 du 20 janvier 2022.....	145
IDCC 7025 Entreprises-prestations-services-aviculture : accord du 12 mai 2022 relatif à l'activité partielle de longue durée	148
IDCC 7025-8531 Entreprises travaux et services agricoles, ruraux. Exploitations forestières-Scieries (Bretagne) : avenant n° 47 du 15 juin 2021	156
IDCC 7025-8532 Entreprises travaux et services agricoles, ruraux. Entreprise travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 69 du 15 février 2022 instituant un régime de prévoyance complémentaire en agriculture pour les salariés non-cadres	160
IDCC 9491 Exploitations polyculture-viticulture-élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 92 du 22 février 2022	162
Accord(s) professionnel(s)	
CPHSCT (ANI agricole du 16 janvier 2001) : avenant n° 1 du 1^{er} septembre 2021	169
Production agricole, CUMA. Parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public : accord du 1^{er} février 2022.....	175

Brochure n° 3606 | Convention collective nationale

IDCC : 7009 | **ENTREPRISES D'ACCOUVAGE ET DE SÉLECTION AVICOLES**

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 1 du 20 janvier 2022

NOR : AGRS2297070M

IDCC : 7009, 7024

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

Syndicat national des accoueurs SNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection s'est réunie le 20 janvier 2022 en visioconférence, à la suite de la négociation des salaires minima de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, qui a eu lieu en CPPNI^[1] le 18 janvier 2022.

Un avenant 4 de la CCN de la production agricole et des CUMA a été conclu pour augmenter les salaires minima.

Afin d'améliorer l'attractivité des métiers dans le secteur de l'accouage et des entreprises de sélection, les partenaires sociaux ont souhaité d'une part modifier certaines dispositions de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accouage et de sélection du 7 juin 2021,

[1] CPPNI : Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

et d'autre part permettre aux salariés de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN de la production agricole et des CUMA.

Article 1^{er} | Date d'application de l'avenant n° 4 de la CCN production agricole et CUMA

Les partenaires sociaux proposent de fixer une date d'application rapide de l'avenant n° 4, sans attendre la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'objectif est de permettre aux salariés des entreprises d'accoupage et de sélection de bénéficier rapidement des augmentations de salaires minima de la CCN production agricole et CUMA.

Les partenaires sociaux choisissent la date du 1^{er} janvier 2022 pour la mise en œuvre de l'avenant 4 de la CCN production agricole et CUMA, qui fixe la grille des salaires minima.

Article 2 | Modification de l'article 5.2 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif à la prime mensuelle d'ancienneté

« Les valeurs en euros du barème sont augmentées et un palier d'ancienneté (supérieur à 25 ans) est ajouté.

Le nouveau barème est le suivant :

Supérieure à 3 ans	16,12 €
Supérieure à 6 ans	32,24 €
Supérieure à 9 ans	48,36 €
Supérieure à 12 ans	64,48 €
Supérieure à 15 ans	80,60 €
Supérieure à 20 ans	96,72 €
Supérieure à 25 ans	112, 84 €

Article 3 | Modification de l'article 5.3 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif au 13^e mois

La condition d'ancienneté passe de 1 an à 6 mois et l'article 5.3 est modifié de la façon suivante :

« 5.3. 13^e mois

Tout employé ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficiera d'un 13^e mois de salaire supplémentaire aux conditions suivantes :

Ce 13^e mois de salaire supplémentaire sera calculé sur la base de l'horaire contractuel et au prorata du temps de présence dans l'année considérée.

Cette même règle *pro rata temporis* s'applique aux salariés sortis en cours d'année qui justifient de plus de 6 mois d'ancienneté.

En cas d'absences pour maladie et/ou d'absences non rémunérées supérieures à 15 jours calendaires, consécutifs ou non, dans l'année civile, le 13^e mois sera calculé au prorata du temps de présence. Sont assimilées à un temps de présence les absences pour maladie professionnelle, accidents du travail et congés de maternité.

Le versement du 13^e mois de salaire sera effectué, sauf en cas de départ en cours d'année, avec le salaire de décembre.

Le 13^e mois ne s'ajoute pas aux primes de fin d'année et autres gratifications qui seraient déjà versées dans les entreprises et qui présentent un caractère collectif, répétitif, consacré par un accord collectif ou par l'usage annuel, même si le versement est fractionné.

Le montant de ces primes ou gratifications ne doit pas être inférieur au 13^e mois de salaire supplémentaire. »

Article 4 | *Modification de l'article 12 de l'accord collectif national sectoriel des entreprises d'accoupage et de sélection du 7 juin 2021, relatif aux congés*

Il est ajouté le paragraphe suivant :

« Congé supplémentaire pour les salariés d'au moins 55 ans

Les salariés d'au moins 55 ans ont droit à un jour de congé payé supplémentaire, dont les règles suivront les modalités légales et réglementaires des congés payés. »

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail, et son extension est demandée.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer à des entreprises de toute taille, y compris auprès de petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Accord du 12 mai 2022
relatif à l'activité partielle de longue durée

NOR : AGRS2297074M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale Entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;**

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis le début de l'année 2022, une nouvelle épizootie d'influenza aviaire hautement pathogène sévit sur le territoire français impactant fortement les activités économiques de la branche dans le Sud-Ouest de la France et les Pays de la Loire.

Pour ces zones, à la suite de la découverte de quelques foyers début janvier, malgré l'application des mesures de biosécurité appliquées par les opérateurs et les professionnels aux animaux dans le cadre de la prévention des maladies animales transmissibles aux animaux ou aux êtres humains, les foyers se sont multipliés en mars pour atteindre 554 élevages en Vendée, epicentre de la crise qui touche 1 028 élevages dont le Maine-et-Loire, la Loire-Atlantique, le Nord des Deux-Sèvres, etc.

De nouveaux foyers apparaissent dans d'autres régions, notamment en Bretagne, dans un contexte d'accélération et de diffusion rapide du virus, sans précédent. L'épizootie pourrait donc s'étendre aux autres bassins de production sur le territoire national.

Face à la situation, les pouvoirs publics ont décidé des mesures à grande échelle d'élimination des foyers, de dépeuplement préventif et de vide sanitaire dans les zones concernées. Dans le Sud-Ouest, ce sont plus de 3 millions de volailles abattues et non commercialisées et une

absence de production estimée *a minima* à 12 semaines. Pour la région Pays de la Loire qui représente 25 % de la production de volailles de chair française, ce sont environ 70 millions de volailles qui ne seront pas produites.

Ces dispositifs impactent fortement les entreprises de la « filière volaille », qui voient dans un premier temps les approvisionnements fortement diminués, voire totalement interrompus par la période de vide sanitaire. Les remises en place de volailles ne sont autorisées qu'après stabilisation et assainissement des zones. Ces opérations prennent plusieurs mois avant de revenir à un niveau de production normal.

Parmi les acteurs des filières avicoles, les prestataires de services de ramassage de volailles ont vu chuter leur activité au cours des dernières semaines et anticipent dans les prochaines semaines un arrêt total de l'activité. De nombreuses entreprises ont d'ores et déjà leur activité à l'arrêt.

Les prestataires de services, leaders de cette activité, effectuent des opérations de ramassage de volailles, vaccination, nettoyage..., étapes cruciales et incontournables pour l'ensemble des acteurs des filières avicoles : accoueurs, éleveurs, fabricants d'aliment, groupements de producteurs, abattoirs.

L'enlèvement des animaux est une opération délicate réalisée à l'élevage à la main ou mécanisée, généralement de nuit majoritairement par des prestataires de services ou en entraide ou par des salariés de l'élevage pour la mise en caisse en vue du transport à l'abattoir.

Dans des entreprises spécialisées dans cette activité, l'heure est donc à s'organiser pour accompagner les salariés pendant de longs mois et tout faire pour retrouver leurs compétences après la crise.

La situation sanitaire des élevages ne permet pas d'envisager avant l'automne 2022 une remise en place progressive des volailles dans les élevages de plusieurs départements de la région Pays de Loire.

Selon une enquête sur le ramassage de volailles^[1] menée en 2013 dans les filières avicoles, le taux moyen de ramassage par les prestataires de services est de 70 à 80 %. Sur la région Pays de Loire, la branche professionnelle identifie 17 entreprises employeurs de 575 salariés permanents.

Face à cette fragilisation durable de l'activité et par le présent accord les partenaires sociaux sont convenus de définir les modalités de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) prévu par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes, ainsi que par les décrets ultérieurs qui s'y rattachent et portant sur le dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en œuvre du dispositif précité destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Le bénéfice de ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral élaboré par l'employeur au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe dans les conditions prévues au présent accord et homologué par l'autorité administrative.

Les organisations signataires souhaitent sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de mettre à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

[1] Étude ramassage de volailles 2013 auprès de 300 éleveurs en Pays de Loire, Bretagne, Sud-Ouest et Rhône-Alpes, pilotée par les chambres régionales d'agriculture, ITAVI, CNPO, Franceagrimer et les conseils régionaux Pays de Loire et Bretagne.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ayant pour activité principale celle visée à l'article 1.4 de la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, ainsi que dans les départements et territoires d'outre-mer.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en œuvre d'un dispositif spécifique d'activité partielle dénommé « activité partielle de longue durée (APLD) » destiné à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable, en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe.

Ce dispositif est conditionné à l'élaboration d'un document unilatéral par l'employeur au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe dans les conditions prévues à l'article 3 et homologué par l'autorité administrative.

Article 3 | *Document unilatéral*

L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle spécifique en application du présent accord élabore, après information et consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document conforme aux stipulations visées ci-après, définissant les engagements spécifiques en matière d'emploi et soumis à homologation de l'autorité administrative.

Le document élaboré par l'employeur précise les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, des stipulations de l'accord de branche étendu.

Le document unilatéral définit :

- un préambule présentant un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise, ou du groupe, en complément du diagnostic global établi en préambule du présent accord ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle. Il est précisé que la durée ne pourra pas être supérieure à 24 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 36 mois consécutifs ;
- les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre du document unilatéral. Cette information devra avoir lieu au moins tous les trois mois ;
- les modalités d'indemnisation des salariés en activité partielle de longue durée.

Ce document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires et par l'article 11 du présent accord.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par l'accord de branche étendu.

Les employeurs transmettent, par voie électronique, au secrétariat de la CPPNI de branche(cppni@e-d-t.org), le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise,

conforme aux stipulations du présent accord de branche, accompagné de l'attestation de son homologation par l'administration.

Article 4 | Activités et salariés concernés

Le document unilatéral définit les activités et les salariés auxquels s'applique le dispositif d'activité partielle.

Le dispositif d'activité partielle longue durée (APLD) peut concerner tout l'effectif de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, comme une partie telle qu'une unité de production, un atelier ou une équipe.

Dans la mesure du possible, l'entreprise fera ses meilleurs efforts pour répartir équitablement l'activité partielle sur l'ensemble des salariés affectés à des activités similaires, pendant toute la durée de l'accord.

De manière à limiter le recours à l'activité partielle, la mobilité entre services sera proposée et privilégiée.

Article 5 | Prêt de main-d'œuvre

Afin de limiter le recours à l'activité partielle longue durée quand elles disposent des compétences requises en interne, les entreprises peuvent examiner, le cas échéant, toute situation permettant le prêt de main d'œuvre notamment entre entreprises de la branche professionnelle ou des entreprises ayant pour activités l'agriculture ou l'agroalimentaire dans le respect de l'article L. 8241-2 du code du travail, et du principe de volontariat des salariés concernés.

Le prêt de main-d'œuvre requiert au préalable l'accord explicite du salarié concerné. Cet accord est acté par son inscription dans un avenant au contrat de travail. S'il refuse, le salarié ne peut pas être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

À l'issue de la mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les conditions d'organisation du prêt de main d'œuvre se feront sous réserve de l'information et de la consultation des représentants du personnel, lorsqu'ils existent.

Article 6 | Réduction maximale de la durée du travail dans le périmètre concerné

Le document élaboré par l'employeur détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans le périmètre concerné.

Cette réduction s'applique conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables.

À la date de signature, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale ou collective. Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral.

La limite prévue à l'alinéa précédent ne peut être dépassée que dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale.

La réduction de la durée du travail peut prendre les formes suivantes :

- une réduction d'activité, le document précisant la durée hebdomadaire minimale de travail ;
- une suspension d'activité en indiquant les jours et/ou semaines concernés.

Pendant la durée de mise en œuvre de l'APLD, avant tout recrutement d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un travailleur temporaire ou recours à une entreprise de sous-traitance, la mobilisation des salariés placés en APLD, à compétences identiques, est prioritaire, pour les activités et salariés concernés visés à l'article 4.

Dans la mesure du possible, les entreprises s'engagent à regrouper les heures de travail à minima par demi-journées afin d'optimiser les déplacements des salariés.

La réduction maximale de l'horaire de travail des salariés à temps partiel devra être proportionnelle à celle des salariés à temps plein. L'employeur informe les salariés sur les mesures d'activité partielle les concernant.

Sauf impératif contraire ou imprévu, il communique aux salariés le planning prévisionnel au moins 3 jours ouvrables préalablement à l'entrée dans le dispositif APLD et en cas d'alternance de période d'activité et d'inactivité, lequel planning pourra être ajusté en fonction des impératifs d'approvisionnement ou de production. Dans le cas d'une période d'inactivité totale d'au moins trois semaines, le délai de prévenance sera porté à 5 jours ouvrables.

Article 7 | Engagement de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière d'emploi

Le document, élaboré par l'employeur, indique les engagements pris en faveur de l'emploi, ainsi que leur durée. Ces engagements s'appuient sur le diagnostic visé à l'article 3.

En application du présent accord, les engagements portent au minimum sur les salariés concernés par le dispositif d'activité partielle. Ils s'appliquent pendant une durée au minimum égale, pour chaque salarié concerné, à la durée d'application du dispositif dans l'établissement, l'entreprise ou le groupe visée dans le document unilatéral.

Les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité partielle de longue durée s'engagent à ne pas recourir à un licenciement économique durant la durée du recours au dispositif, pour les salariés concernés par l'APLD.

Lorsque le seul volet du plan de sauvegarde de l'emploi est un plan de départ volontaire, l'interdiction visée au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Article 8 | Engagements de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe en matière de formation professionnelle

Les signataires conviennent de l'importance essentielle de continuer à former les salariés afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

À ce titre, les signataires sensibilisent les entreprises sur l'opportunité de mettre en particulier à profit les périodes chômées au titre de l'activité partielle pour maintenir et développer les compétences des salariés.

Sont visées, notamment, les actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites dans le plan de développement des compétences ou et les actions de formations certifiantes mises en œuvre dans le cadre du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance en vue de former des salariés aux métiers en tension, en forte mutation ou en risque d'obsolescence des compétences, ou encore de projets co-construits entre le salarié et son employeur, dans le cadre de la mobilisation de son compte personnel de formation visé aux articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, pour tout type d'action éligible dans le cadre des dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail quelles que soient leurs modalités de mise en œuvre. Dès lors qu'un projet faisant appel à la mobilisation du CPF du salarié est co-construit avec l'employeur, ce dernier pourra abonder le CPF du salarié par le biais d'un versement volon-

taire. Le cas échéant, l'employeur s'attachera à définir dans le document unilatéral, les modalités d'abondement au CPF dans le cadre du projet co-construit avec le salarié.

Les salariés placés en activité partielle qui effectueront des formations verront leur indemnité portée à 100 % de la rémunération brute, dans la limite du salaire net perçu habituellement. Par ailleurs, ils recevront une information sur le conseil en évolution professionnelle et auront communication des organismes locaux assurant cette prestation.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser les ressources disponibles de l'opérateur de compétences et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, FSE, et autres...), pour le financement des coûts de formation engagés ou l'amélioration du taux de maintien des rémunérations par les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises peuvent bénéficier de l'appui de leur opérateur de compétence.

Article 9 | Allocation et indemnité

Le document, élaboré par l'employeur, détermine les modalités d'indemnisation des salariés placés en activité partielle.

Les entreprises et les salariés placés en position d'activité partielle perçoivent respectivement l'allocation versée à l'employeur et l'indemnité versée aux salariés dans les conditions et limites définies par les dispositions légales et réglementaires relatives au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

En ce sens, le salarié placé en activité partielle de longue durée reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 70 % de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'entreprise peut examiner la possibilité d'une augmentation de l'indemnisation des salariés concernés.

Article 10 | Modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise

Les modalités d'information des instances représentatives du personnel de l'établissement ou de l'entreprise porte sur la mise en œuvre de l'activité partielle et le suivi des engagements fixés par le document homologué. Ces modalités sont déterminées dans le document élaboré par l'employeur.

Les partenaires sociaux recommandent une information des instances représentatives du personnel sur les points suivants :

- effectifs concernés ;
- nature des contrats de travail ;
- réduction d'activité appliquée (nombre mensuel d'heures chômées) et modalités d'organisation du travail
- bilan sur les engagements de maintien de l'emploi
- bilan sur les engagements en matière de formation professionnelle
- montant des allocations versées à l'employeur au titre de l'APLD ;
- diagnostic de la situation économique et perspectives de reprise d'activité.

Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Le document unilatéral détermine les modalités d'information du CSE, lorsqu'il existe.

Article 11 | Procédure d'homologation

Le document élaboré par l'employeur est transmis à l'autorité administrative, accompagné de l'avis préalablement rendu par le comité social et économique lorsqu'il existe, en vue de son homologation dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

À défaut d'avis exprimé dans les délais réglementaires impartis, le comité social et économique sera réputé avoir été consulté et avoir rendu un avis négatif. La convocation du comité social et économique sera alors transmise à l'autorité administrative.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle de longue durée pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 12.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation des documents.

L'autorité administrative notifie à l'employeur la décision d'homologation ainsi qu'au comité social et économique lorsqu'il existe.

Le document unilatéral visé à l'article 3 élaboré en application du présent accord est transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard.

Article 12 | Bilan

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif d'activité partielle.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

Article 13 | Modalités d'information, de suivi et bilan de l'application du présent accord

Les partenaires sociaux conviennent, compte tenu de l'objet du présent accord, de confier l'information et le suivi de l'application du présent accord à la CPPNI, selon la périodicité qui sera nécessaire.

Les bilans visés à l'article 12 établis par les établissements et entreprises seront communiqués à la CPPNI ETARF.

En outre, les établissements et les entreprises qui ont recours au dispositif d'activité réduite mis en place en application du présent accord de branche en informent la CPPNI, dans les conditions visées à l'article 3.

Article 14 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, Le présent accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant quel que soit leur taille et leur effectif, dont l'activité est visée à l'article 1^{er}.

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 15 | Révision de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Article 16 | Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, totalement ou partiellement, dans les conditions prévues conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 17 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025, s'appliquera sous réserve d'extension et au plus tard le 1^{er} jour qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Article 18 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES (Bretagne)**
(15 octobre 1985)
(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

Avenant n° 47 du 15 juin 2021

NOR : AGRS2297071M

IDCC : 7025, 8531

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

Union régionale Entrepreneurs des territoires EDT de Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 a pour objectif d'aboutir à une architecture conventionnelle plus structurée et rassemblée autour de dispositifs conventionnels nationaux et de dispositifs territoriaux.

Ladite convention collective nationale étendue ETARF précise :

■ En son article 5 relatif aux dialogues social territorial :

« Certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la présente convention collective ou par les accords applicables à la branche.

Les organisations d'employeurs constituées conformément à l'article L. 2131-2 du code du travail et affiliées ou adhérentes à la ou aux organisations d'employeurs reconnues représentatives et les organisations syndicales représentatives de salariés sont habilitées à négocier, dans le périmètre de la branche, des accords collectifs dont le champ d'application est régional, départemental ou local, et à demander l'extension de ces accords. »

■ En son article 29 : salaires minimaux conventionnels :

« Les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations, soit par accord territorial ou sectoriel.

La grille de rémunérations des accords territoriaux et sectoriels ne peut être inférieure à l'annexe II de la présente convention concernant les grilles de rémunérations. »

■ En son article 30 portant sur les classifications :

« Les partenaires sociaux ont construit un dispositif de classification qui appréhende toutes les composantes actuelles des emplois des ETARF nécessaires au maintien permanent de la compétitivité des entreprises du secteur tout en permettant une évolution professionnelle de l'ensemble des salariés. Ainsi en clarifiant, en harmonisant la structure et les critères de classifications sur le territoire national, les partenaires sociaux veulent favoriser le développement des parcours professionnels. »

La branche professionnelle étant constituée principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont convenu d'adapter la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne au dispositif conventionnel national en matière de classification et de rémunération et donc de réviser leurs stipulations comme suit :

Article 1^{er} | Modification de l'article portant sur les classifications

1° Dans le secteur d'activité professionnelle visé entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les stipulations de l'article 34 du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne, portant sur la classification des emplois sont complétées par les stipulations suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les salariés rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnelle entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les grilles de classification résultant de l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 – 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services

forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de classifications prévues par l'article 34 du chapitre V "Classification professionnelle et salaires" de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne. »

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

Cette substitution s'effectue pour le présent et pour l'avenir en cas de modifications ultérieures de la grille de classification de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020.

En conséquence, les grilles de classification de l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe I de la convention collective nationale de travail étendue ETARF du 8 octobre 2020, et leurs modifications ultérieures résultant de futurs accords collectifs nationaux, s'appliquent dans le secteur en lieu et place des grilles de classification régionales dans les entreprises dont l'activité principale entre dans le champ d'application visé aux articles 1.2 et 1.3 de ladite convention collective nationale ETARF du 8 octobre 2020.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

Article 2 | *Modification de l'article portant sur les rémunérations*

1° Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 35 « Salaires », du chapitre V « Classification professionnelle et salaires » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I « Salaires au temps », portant sur la grille de rémunération sont complétées par les dispositions suivantes à compter de la publication du présent accord collectif :

« Pour les emplois rémunérés au temps dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les salariés sont rémunérés sur la base du salaire minimum fixé en fonction de la grille de classification conventionnelle.

Les grilles de rémunération visées à l'article 2.1/2.2 – 3.1/3.2 / 5.1/5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail étendue des entreprises de travaux et services agricoles, des entreprises de travaux et services ruraux et des entreprises de travaux et services forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 sont substituées aux grilles de rémunérations prévues par l'article 35 "Salaires", du chapitre V "Classification professionnelle et salaires" de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne et celles de l'annexe I "Salaires au temps" ».

Cette substitution ne vaut que dans le secteur d'activité professionnelle visée dans le présent article.

2° Salariés à la tâche

Pour les salariés rémunérés à la tâche dont le secteur d'activité professionnel entre dans le champ d'application professionnel de l'article 1.2 et 1.3, les stipulations définies par l'article 43 « Travaux à la tâche » et l'annexe 2 « Salaires à la tâche » de la convention collective de travail du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne restent applicables.

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur et s'appliquera, sous réserve d'arrêté d'extension, à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté précité.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Rennes, le 15 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8532** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX (Bretagne)**
(13 juin 1991)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

Avenant n° 69 du 15 février 2022

instituant un régime de prévoyance complémentaire en agriculture
pour les salariés non-cadres

NOR : AGRS2297072M

IDCC : 7025, 8532

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

Entrepreneurs des territoires – Fédération de Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agro-alimentaire de Bretagne CFDT ;

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération nationale agro-alimentaire et forestière CGT de Bretagne ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de mettre la convention collective de travail du 13 juin 1991 en conformité avec les dispositions de l'avenant 6 à « l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance »,

s'agissant de la mise en œuvre du principe de solidarité et de la mutualisation avec le fonds de solidarité national.

En conséquence l'article 26 « Régime de prévoyance collective obligatoire » de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est modifié comme suit.

Par ailleurs, les partenaires sociaux bénéficient d'une période transitoire jusqu'au 31 décembre 2024 et s'engagent à entamer des négociations pour rédiger un accord de prévoyance complémentaire en remplacement de l'article 26 de leur convention collective de travail du 12 juin 1991, et pour mettre en conformité le libellé des bénéficiaires avec le décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021 relatif aux critères objectifs de définition des catégories de salariés bénéficiaires d'une couverture de protection sociale complémentaire collective.

Il est également précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er}

Le titre IV « Dispositions communes » de l'article 26 de la convention collective de travail du 13 juin 1991 est réécrit ainsi concernant son point 2 :

« IV. Dispositions communes

2. Principe de solidarité

Les exploitations et entreprises agricoles devront, quel que soit l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat collectif d'assurance, s'assurer que la couverture mise en place met en œuvre des mesures collectives ou individuelles de préventions et d'action sociale, selon les mêmes modalités que celles de l'accord national du 10 juin 2008.

Le présent accord départemental s'inscrit dans le cadre de la participation à la mutualisation du fonds de solidarité institué au niveau national. En conséquence de quoi, les entreprises couvertes par le présent accord départemental n'ont pas de dispositions particulières à conclure à leur niveau. »

Article 2 | *Date d'effet et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres points et conditions de l'article 26 de la convention collective du 13 juin 1991.

Fait à Loudéac, le 15 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9491** | **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Maine-et-Loire)

(31 janvier 1980)

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,

Journal officiel du 2 décembre 1980)

Avenant n° 92 du 22 février 2022

NOR : AGRS2297073M

IDCC : 9491

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire ;

Fédération viticole de l'Anjou et du Saumur mandatée par la fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union syndicale régionale agroalimentaire et forestière CGT des Pays de la Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire, est devenue suite à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, un accord collectif étendu, perdant sa qualification de convention collective.

Le travail paritaire engagé depuis la signature de la convention collective nationale repose sur ce postulat.

Ce sont désormais les textes nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles qui posent le cadre des relations de travail dans les entreprises de polyculture, d'élevage et de viticulture de Maine-et-Loire, en faveur des salariés qu'elles emploient.

Toutefois, les particularités des secteurs visés, ainsi que leurs contraintes, qui ne peuvent pas figurer dans les textes nationaux, sont pris en compte par les partenaires sociaux.

Il est donc apparu nécessaire aux partenaires sociaux conscients de la nécessité de disposer d'un ensemble de règles conventionnelles compréhensibles et facilement utilisables, de réviser les dispositions de ladite convention collective devenue accord collectif étendu, en y intégrant des avantages spécifiques au secteur local. Le concours de normes est à éviter autant que possible pour une plus grande simplicité et une meilleure compréhension des textes aussi bien pour les entreprises que pour leurs salariés. La superposition de textes et de normes est source de complexité dans les entreprises, et peut nuire à la bonne entente des parties qui ne retiendraient pas la même règle. Par cet avenant, il est recherché la simplification, la compréhension par tous, l'application conforme des textes, et le maintien des dispositions spécifiques au secteur professionnel et géographique.

Le présent avenant prend donc acte de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024). Consécutivement, par application de l'article L. 2232-5-2 du code du travail, la convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage de Maine-et-Loire (IDCC 9491) est devenue un accord collectif étendu d'adaptation, dans le champ d'application qui est le sien, de la convention collective nationale.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Texte nouveau

Le texte de la convention collective est ainsi rédigé :

« Accord collectif du 29 novembre 2021 d'application au secteur de la polyculture, viticulture et de l'élevage de Maine-et-Loire de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

IDCC : 7024.

NB : ancien IDCC 9491

Les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés de la polyculture, de la viticulture, et de l'élevage de Maine-et-Loire ont adopté les termes du présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord détermine les rapports entre les employeurs et les salariés et apprentis, de tout âge et de toute nationalité, des exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage, y compris les haras, de Maine-et-Loire, à l'exception des entreprises d'accoupage et des centres d'entraînement des chevaux de course régis par des conventions propres.

Sont également concernés, dès lors que l'activité principale relève du présent accord, les salariés occupés dans les établissements de toute nature dirigés par un exploitant agricole en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de

l'acte de production, ou les structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration, et dans les conditions prévus par le code rural et de la pêche maritime.

Le présent accord s'applique dans toutes les entreprises visées dont le siège social est situé sur le département du Maine-et-Loire, même si les terrains de culture et d'élevage s'étendent sur un département limitrophe.

Article 2 | *Durée, révision, suivi, renouvellement et dénonciation de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à dater, conformément à l'avenant 92, du premier jour du mois suivant la parution au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté ministériel constatant son extension.

L'interprétation des dispositions du présent accord est confiée à la commission réunie à l'occasion de la révision et composée paritairement des représentants des organisations représentatives.

La révision d'une partie de l'accord peut être introduite, à tout moment, par l'une quelconque des parties. Elle doit être notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception, aux autres organisations représentatives. Elle spécifie les articles auxquels elle s'applique et précise le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

La commission paritaire, ou commission mixte constituée comme il est de règle et convoquée par la FDSEA 49, ou la DDETS, commence l'étude des modifications demandées dans les trente jours, de date à date, suivant la date d'expédition de la lettre recommandée susvisée retenue par le service chargé de la notifier.

Le présent accord devra faire l'objet d'un suivi dans le cadre d'au moins une rencontre annuelle de la commission paritaire ou de la commission mixte paritaire.

La dénonciation peut intervenir à tout moment suivant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail. Toutefois, elle ne prend effet qu'à l'expiration d'un préavis de trois mois commençant à courir à partir du jour qui suit son dépôt auprès de l'administration compétente (ce jour, la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités, DDETS, de Maine-et-Loire).

À défaut de conclusion d'un accord nouveau, l'accord dénoncé reste en vigueur pendant un an, de date à date, à compter de l'expiration du délai de préavis.

Dans les trois mois qui suivent la date de la dénonciation, la commission se réunit pour élaborer un nouvel accord dont le texte est présenté par la partie la plus diligente.

Article 3 | *Adaptation de la convention nationale et des accords collectifs nationaux*

3.1. Au sein de l'entreprise

Dans le champ d'application professionnel et territorial du présent accord défini à l'article 1^{er}, et conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, le présent accord constitue un accord d'adaptation de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, dans le respect de l'ordre public légal et du principe de faveur énoncé à l'article 1.4.2 de la convention susvisée.

Il en résulte que les conventions et accords collectifs nationaux fixant les conditions de travail et de rémunération des salariés agricoles s'appliquent aux relations de travail dans les entreprises visées par le présent accord en faveur des salariés qu'elles emploient, sauf dans les domaines dans lesquels le présent accord comporte des adaptations.

3.2. Aux fins de la négociation collective

De la même manière, les modalités d'exercice du droit de s'absenter pour participer aux négociations, les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, les thèmes, calendrier et méthode de négociation, notamment ceux relatifs aux domaines et périodicité de la négociation obligatoire dans la branche, sont fixés par les conventions et accords collectifs nationaux couvrant le champ d'application du présent accord.

Article 4 | *Les primes accessoires du salaire*

4.1. Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est accordée aux salariés justifiant de 3 ans de présence continue ou discontinue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à :

- 2 % de la rémunération mensuelle brute après 3 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 3 % de la rémunération mensuelle brute après 7 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 4 % de la rémunération mensuelle brute après 11 années d'ancienneté continue ou discontinue ;
- 5 % de la rémunération mensuelle brute après 19 années d'ancienneté continue ou discontinue.

Elle s'applique au 1^{er} jour du mois suivant lequel la condition d'ancienneté est acquise. L'ancienneté discontinue doit s'apprécier chaque année civile au regard d'un volume horaire réalisé par le salarié du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Ainsi, une année est prise en compte dès lors que le salarié a réalisé au cours d'une même année civile au moins 900 heures de travail effectif.

4.2. Prime de fin d'année

À titre de complément de rémunération, une prime de fin d'année est accordée aux salariés justifiant au 31 décembre de douze mois de présence continue à l'effectif de l'entreprise.

Elle est égale à 90 salaires horaires de décembre, sans majoration pour heures supplémentaires, pour un salarié à temps plein présent toute l'année. Un prorata est réalisé en fonction du temps de travail effectif du salarié au cours de l'année.

De même, la prime est proratisée pour les salariés dont la durée du travail définie au contrat de travail est inférieure à la durée légale, en fonction de la durée contractuelle.

La prime est en principe payée avec le salaire de décembre, mais un paiement fractionné chaque mois est possible dès lors que les parties en sont d'accord.

En cas de départ en cours d'année, la prime est versée au prorata du temps de présence au cours de l'année.

Enfin, la prime de fin d'année ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.

Article 5 | *Indemnités de déplacement*

5.1. Mobilité des salariés saisonniers

Les salariés recrutés pour l'exécution des travaux saisonniers ont droit au remboursement des frais engagés pour un aller-retour de leur domicile à l'exploitation, dans la limite de 200 km, pour la durée du contrat, sur la base de 0,24 € du km, dès lors que

leur domicile se trouve situé à plus de 30 km du siège de l'exploitation et qu'ils ont satisfait aux obligations de leur contrat de travail.

Seuls les salariés embauchés pour une durée effective de travail d'au moins 15 jours peuvent prétendre à cette indemnité.

Ce remboursement est réalisé sur la base des justificatifs de l'éloignement du domicile et des dépenses engagées.

5.2. Indemnité de casse-croûte

Tout salarié obligé de travailler avant et après le repas du midi sur un chantier distant d'au moins 10 km du lieu d'embauche habituel, ou à défaut, du siège de l'exploitation, est réputé ne pas pouvoir rentrer chez lui pour le repas du midi, et a droit à ce titre à l'indemnité de casse-croûte égale au montant exonéré de cotisations sociales en pareil cas (indemnité de restauration hors des locaux de l'entreprise) en application de la réglementation des frais professionnels.

Bien entendu, cette indemnité n'est pas due quand l'employeur prend en charge le repas à un autre titre.

Article 6 | Durée du travail

Les dispositions relatives à la durée du travail, au repos, aux heures supplémentaires, à l'horaire de travail, et aux aménagements du temps de travail sont celles fixées par l'accord national sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles du 23 décembre 1981 et ses avenants en vigueur, et l'accord national du 18 juillet 2002 sur l'emploi des saisonniers.

Néanmoins, quelques adaptations sont prévues dans le présent accord, comme il est stipulé dans les paragraphes suivants.

6.1. Travail du dimanche et des jours fériés

Les heures effectuées le dimanche ou un jour férié autre que le 1^{er} mai donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

6.2. Travail de nuit

Définition du travail de nuit :

Conformément à la convention collective nationale du 15 septembre 2020 (art. 8.2, § 8.2.1), le présent accord fixe dans la polyculture, la viticulture et l'élevage du Maine-et-Loire la période de travail de nuit.

Cette période s'entend de 21 heures à 6 heures. Tout travail effectué au cours de cette période est du travail de nuit.

Travaux effectués exceptionnellement la nuit :

Le travail de nuit exceptionnel tel que défini à l'article L. 3122-1 du code du travail, et l'article 8.2.1 de la convention collective nationale du 15 septembre 2020, mais qui ne correspond pas à la définition du 8.2.2 de cette même convention, et réalisé entre 21 heures et 6 heures, ouvre droit à une majoration de 25 % qui peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale. Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 7 | Absence

Toute absence, quelle qu'en soit la durée, doit faire l'objet d'une autorisation préalable de l'entreprise. Lorsqu'elle est due à un cas imprévisible, le salarié doit prévenir ou faire prévenir l'entreprise dans les meilleurs délais, et justifier de son absence dans un délai de quarante-huit heures hormis les cas de force majeure.

De même, si la cause de l'absence est une maladie ou un accident, la justification ci-dessus s'applique et s'entend d'un certificat médical ; la même procédure étant à renouveler en cas de prolongation de l'arrêt de travail pour quelque cause que ce soit. Si aucune justification n'est effectuée dans les délais évoqués ci-dessus, l'entreprise pourra prendre les mesures qui s'imposent. Ces mesures peuvent aller jusqu'à la rupture du contrat de travail.

Article 8 | Congés supplémentaires

8.1. En raison de l'ancienneté

Au-delà des congés légaux, des congés supplémentaires liés à l'ancienneté sont accordés dans les conditions suivantes :

- 1 jour à compter de 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2 jours à compter de 30 ans de présence dans l'entreprise.

8.2. En raison d'un événement familial

En sus des congés pour événements familiaux prévus par la loi ou la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020, le salarié peut bénéficier d'un congé dans les cas et conditions ci-après :

- décès d'un ascendant du salarié, autre que le père ou la mère, ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;
- décès d'un petit enfant ou d'un allié au même degré : 3 jours payés sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois ;
- décès d'un grand parent du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs : 1 jour non payé ;
- décès du beau-frère / de la belle-sœur : 2 jours dont 1 payé sous réserve de justifier d'une ancienneté de 2 mois. Il convient d'entendre par beau-frère ou belle-sœur, le frère ou la sœur du conjoint du salarié, ou de son concubin ou de son partenaire pacsé.

Ces congés doivent être pris dans un délai raisonnable, concomitant avec l'événement en cause. Ainsi, sauf cas de force majeure, au-delà d'un délai de 15 jours, ce délai n'a plus lieu d'être.

Article 9 | Liberté pendant le préavis de licenciement pour recherche d'emploi

Pendant la durée du préavis de licenciement, le salarié licencié a droit à une liberté rémunérée de deux jours. S'il s'agit d'un cadre, cette liberté est de trois jours. Ces temps sont proratisés pour les salariés à temps partiel.

Dans tous les cas, les temps de liberté sont pris d'un commun accord entre les parties.

Article 10 | Indemnité de fin de carrière

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ à la retraite, dans les conditions suivantes :

Pour les non-cadres :

- entre sept ans et dix ans d'ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;
- entre dix ans et vingt ans d'ancienneté : un mois de salaire ;
- entre vingt ans et trente ans d'ancienneté : deux mois de salaire ;
- après trente ans d'ancienneté : trois mois de salaire.

Pour les cadres :

- entre sept ans et dix ans d’ancienneté : 100 salaires horaires perçus par le salarié au moment de son départ à la retraite ;
- entre dix ans et vingt ans d’ancienneté : un mois et demi de salaire ;
- entre vingt ans et trente ans d’ancienneté : trois mois de salaire ;
- après trente ans d’ancienneté : quatre mois de salaire.

Article 11 | Formation professionnelle

Les partenaires sociaux reconnaissent que le niveau de formation atteint par les bénéficiaires de la formation intitulée “RCC Agent viticole” attestée par un jury de validation, correspond au degré 2 des critères technicité et autonomie de la classification des emplois de la convention collective nationale production agricole CUMA du 15 septembre 2020.

Article 12 | Substitution

Le présent accord se substitue au texte de la convention collective du 31 janvier 1980 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et des apprentis des exploitations de polyculture, de viticulture et d’élevage de Maine-et-Loire en vigueur après son avenant 91 et dans toutes ses dispositions.

Article 13 | Publicité, dépôt, extension

Issu de l’avenant 92 du 22 février 2022 au texte antérieur, le présent accord a été déposé, publié et son extension demandée avec cet avenant. »

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d’extension.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Angers, le 22 février 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord national interbranche

**COMMISSION PARITAIRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ
ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Avenant n° 1 du 1^{er} septembre 2021

NOR : AGRS2297068M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
FNCUMA ;
Fédération nationale des entrepreneurs des territoires FNEDT ;
Union nationale des Entreprises du paysage UNEP ;
Fédération nationale du bois FNB ;
Forestiers privés de France FPF ;
Union syndicale des rouisseurs teilleurs de lin de France USRTL ;
Chambre nationale de l'artisanat des travaux publics CNATP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La commission paritaire d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CPHSCT) est une instance participant à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Elle est un lieu d'échanges mais aussi de réflexions et de propositions. Leur mise en place est rendue obligatoire par la loi.

En mettant en place ces structures, les pouvoirs publics et les partenaires sociaux agricoles avaient pour objectif de compenser dans des entreprises et exploitations agricoles qui sont en grande majorité de très petites entreprises l'absence de moyens, de temps et les connaissances pour aborder les questions de santé et de sécurité dans le travail quotidien.

Après plus de vingt ans d'existence, les partenaires sociaux constatent la difficulté à constituer et à animer ces CPHSCT. Pour autant, ils estiment que cette instance a sa place dans le dialogue social agricole. Les CPHSCT peuvent permettre l'élaboration de propositions et d'actions dans un climat constructif entre des salariés et des employeurs en activité connaissant la réalité des travaux et conditions d'intervention dans les entreprises tout en pouvant prendre appui sur les acteurs de la prévention.

À ce titre, ils confirment le rôle confié à la Commission nationale paritaire pour l'amélioration des conditions de travail en agriculture (CPNACTA) pour mettre en place les CPHSCT tel que défini dans l'accord national agricole sur les conditions de travail en agriculture du 23 décembre 2008 modifié mais souhaitent apporter des modifications au dispositif pour lui permettre de mieux correspondre aux réalités et lui donner enfin l'ampleur qu'il mérite.

Les partenaires sociaux considèrent que les CPHSCT ont toute leur place pour participer à la mise en œuvre de la prévention primaire dans les entreprises agricoles et contribuer ainsi au bien-être général des salariés de ces entreprises.

Pour une meilleure lisibilité, le choix est fait de réécrire complètement l'accord de 2001 ainsi que les avenants de l'accord sur les conditions de travail relatif aux CPHSCT. Par conséquent, les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions initiales.

Les partenaires sociaux tiennent à préciser que lorsqu'ils évoquent la MSA, ce sont l'ensemble des caisses y compris les caisses d'assurance-accident agricole d'Alsace-Moselle (CAAA) qui sont visées sous cette appellation.

Dans la mesure où le présent accord a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord a pour vocation à s'appliquer à l'ensemble des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en agriculture, CPHSCT, mises en place en agriculture sur le territoire français, en application de l'article L. 717-7 du code rural.

Article 2 | Missions

La CPHSCT doit être un lieu d'échanges, mais aussi de réflexions et de propositions pour prévenir les risques professionnels, améliorer les conditions de travail dans les entreprises agricoles et contribuer au développement de la prévention.

Quatre missions principales sont dévolues à la CPHSCT :

- être un relais de diffusion d'informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- être un lieu d'écoute des difficultés rencontrées par les salariés et les employeurs ;
- être un outil de repérage et de diffusion des bonnes pratiques ;
- être un laboratoire de conception des solutions, d'outils et services en réponses aux difficultés rencontrées.

Pour mener ces missions, la CPHSCT s'appuiera sur des structures compétentes en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail telles que la MSA, l'ANACT, l'INRS, l'ANSES...

Si c'est la décision de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et de la solidarité (Dreets) qui acte la constitution d'une CPHSCT et déclenche les droits et les missions en découlant, seuls les partenaires sociaux ont la capacité de mettre en place cette instance en désignant leurs représentants.

3.1. Le périmètre

Les CPHSCT sont en principe instituées dans chaque département et s'adressent à l'ensemble des entreprises relevant d'une des activités définies aux 1°, 2°, 3° et 4° de l'article L. 722-1 ce qui correspond notamment à : polyculture-élevage, cultures (viticulture, maraîchage, horticulture, arboriculture...), élevages spécialisées, exploitations de dressage et d'entraînement, haras, conchyliculture, pisciculture, exploitations forestières, sylviculture, scieries, entreprises de travaux agricoles et forestiers, entreprises du paysage, CUMA, teillage de lin.

La mise en place d'une CPHSCT pour une de ces filières dans un département voire plusieurs départements est soumise à une décision des partenaires sociaux représentatifs concernés et se matérialise par une déclaration ou un accord commun à l'attention de la CPNACTA.

La mise en place d'une CPHSCT interdépartementale ou régionale pour l'ensemble des activités listées est soumise à une décision des partenaires sociaux représentatifs concernés et se matérialise par une déclaration ou un accord commun à l'attention de la CPNACTA.

3.2. Les représentants des partenaires sociaux

Une CPHSCT est composée d'un collège employeurs et d'un collège salariés avec *a minima* 2 et au maximum 5 représentants titulaires en nombre égal par collège, et éventuellement des représentants suppléants, au maximum cinq par collège.

Les représentants sont désignés respectivement pour chacun des collèges par les organisations patronales et syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national et dans le champ de la constitution des CPHSCT.

Les représentants, titulaires comme suppléants, doivent être en activité ou l'avoir été, dans l'un ou plusieurs des champs couverts par les CPHSCT. Il n'est pas possible d'aller au-delà de deux mandats après la cessation totale d'activité. Lorsque cette cessation d'activité a lieu au cours d'un mandat, celui-ci entre dans la limite fixée. Les représentants peuvent être membres d'un CSE.

Les désignations des représentants sont à communiquer à la CPNACTA, à charge pour elle de les proposer à la Dreets afin qu'elle procède par décision administrative à la constitution de la CPHSCT.

Le nombre de représentants d'une CPHSCT interdépartementale ou régionale répond aux mêmes conditions que celles décrites au 1^{er} alinéa du présent article.

3.3. Les participants

Sont également désignés le médecin du travail, le conseiller en prévention de la MSA ainsi que l'agent chargé du contrôle de la prévention de la Dreets compétents dans le champ de la CPHSCT. Dans le cas où plusieurs médecins et/ou préventeurs sont susceptibles d'être désignés, il appartient aux caisses de MSA de se mettre d'accord. Leur voix est consultative.

Le représentant de la Dreets et le représentant du comité de protection sociale des salariés de la MSA font partie des acteurs importants au sein d'une CPHSCT.

Par ailleurs, si la majorité des membres de la CPHSCT en est d'accord : des représentants de la MSA autres que ceux cités, le technicien régional de prévention, l'inspecteur du travail ou un

représentant, tout expert ou personne qualifiée peuvent participer pour une intervention ponctuelle ou plus récurrente.

Article 4 | Le mandat

4.1. La durée du mandat

Les membres de la CPHSCT sont désignés pour 4 ans. Cette durée s'apprécie à compter de la création de la CPHSCT établie par la décision de la Dreets. À l'expiration de la décision constitutive, la CPNACTA saisit les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ des CPHSCT pour qu'elles procèdent au renouvellement de leurs désignations. Lorsque l'organisation avait déjà procédé à des désignations lors du précédent mandat, l'absence de réponse dans les deux mois de la saisine vaut reconduction de ces désignations sauf lorsque le représentant a totalement cessé son activité. Dans ce cas et dans le respect des limites fixées à l'alinéa 3 de l'article 3.2, la désignation ne peut être qu'expresse.

Des remplacements ou des compléments dans les désignations des représentants des partenaires sociaux en cours de mandat sont possibles dans les conditions fixées au point 3.2 de l'article 3 du présent accord pour la période restant à courir. Les mandats ainsi donnés sont également tacitement renouvelables à l'expiration de la décision constitutive.

4.2. Le statut

Dans le cadre des dispositifs des mandats protégés, les membres salariés des CPHSCT, titulaires et suppléants, bénéficient de la protection issue de l'article L. 717-7.

Les membres de la commission sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel.

4.3. Les heures de délégation

En dehors du temps de réunion de la CPHSCT, les représentants salariés en activité, titulaires comme suppléants, disposent, à titre individuel, d'une autorisation d'absence rémunérée dans la limite de 4 heures par mois. Ce crédit d'heure peut être reporté et/ou cumulé dans la limite de 3 mois glissants.

Les représentants bénéficient pour le premier mois de la mise en place de la CPHSCT ou de son renouvellement de 3 heures de délégation supplémentaires. Ces heures sont utilisables sur les 3 mois suivants.

4.4. La formation à la sécurité

Les membres de la CPHSCT suivent, à l'occasion de chaque mandat, une formation. Cette formation peut être dispensée soit par l'organisation représentée, soit par un organisme de formation agréé et désigné par les organisations composantes des CPHSCT, pour leur collège respectif, par les services de la Dreets (inspection du travail ou technicien régional de prévention) ou encore par les conseillers en prévention de la MSA. La formation est d'une durée maximale de 5 jours par mandat.

Les représentants salariés de la CPHSCT en activité doivent informer au moins un mois à l'avance leur employeur de leur demande de bénéficier d'une formation.

L'employeur peut reporter une fois le départ en formation dans la limite de 3 mois si le calendrier de formation intervient pendant une période de grande activité.

4.5. La prise en charge

Pour le temps passé en réunion :

- les représentants salariés, titulaires comme suppléants, bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour les frais de déplacement et de repas et, le cas échéant, le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes. Dans ce cas, l'employeur maintient le salaire et est remboursé directement par la MSA ;
- les représentants employeurs, titulaires comme suppléants, bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour les frais de déplacement et de repas et d'une indemnisation pour le temps passé.

Pour les heures de délégation, les représentants salariés en activité, titulaires comme suppléants bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes, ainsi que des éventuels frais de déplacement et de repas.

Pour le temps de la formation, les représentants titulaires et suppléants bénéficient d'une prise en charge par la MSA pour le coût de la formation, les frais de déplacement et de repas et :

- pour les représentants salariés, le cas échéant, le maintien de salaires et les cotisations sociales y afférentes ;
- et pour les représentants employeurs, l'indemnisation du temps passé.

Article 5 | *Fonctionnement de la CPHSCT*

Les partenaires sociaux invitent les membres de la CPHSCT à établir un règlement intérieur afin de déterminer notamment les règles applicables à l'élection d'un Président et d'un Secrétaire, la désignation du siège de la CPHSCT, la mise en place d'un secrétariat administratif, le nombre, les conditions de tenue et le lieu des réunions, les modalités de prise de décisions. Les partenaires sociaux confient à la CPNACTA le soin d'établir un règlement intérieur type qui, pour être effectif, doit être repris par la CPHSCT.

À défaut :

- le président est issu alternativement du collège salariés et du collège employeurs et le secrétaire de l'autre collège. La durée des mandats de président et de secrétaire est de deux ans ;
- le siège de la CPHSCT est celui de la MSA. En cas de concurrence de caisses, il leur appartiendra de désigner la MSA référente. Le secrétariat administratif est assuré par la MSA référente ;
- la CPHSCT se réunit au moins une fois par trimestre, à la MSA de référence. Pour que la réunion ait lieu, il faut qu'il y ait au moins deux représentants de chaque collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres titulaires et des membres suppléants remplaçant des titulaires absents. En cas de déséquilibre des présents dans les collèges, le poids de chaque voix est relativisé en fonction du nombre total de présents.

Les titulaires comme les suppléants sont invités à participer aux réunions de la CPHSCT. Toutefois, un représentant suppléant n'a qu'une voix consultative, sauf en l'absence d'un représentant titulaire du même collège. De même, un représentant suppléant n'est pris en charge comme prévu au 3.5 de l'article 3 du présent accord que si un représentant titulaire du même collège est absent.

Au-delà des frais liés aux représentants, la MSA prend en charge les différentes charges relatives au fonctionnement de la CPHSCT : frais d'affranchissements, photocopies de documents, fournitures de bureau... Si la dotation réservée à cet effet n'est pas totalement consommée, les fonds restants peuvent servir pour le financement des actions ou être reportés pour les années suivantes sans que le niveau de la dotation accordée pour l'année à venir ne soit modifié.

Article 6 | Moyens

Pour le financement des actions qu'elle souhaite mettre en œuvre, la CPHSCT peut solliciter les réseaux CPNE et ANEFA pour obtenir une participation financière, pour assurer une diffusion des actions réalisées, pour proposer des pistes de travail.

Afin que les initiatives et les actions menées par chaque CPHSCT soient connues, reprises, adaptées par d'autres CPHSCT, les partenaires sociaux demandent que la CPNACTA soit systématiquement informée. À cet effet, *a minima*, un compte rendu de l'activité de la CPHSCT doit être adressé chaque année à la CPNACTA. Parallèlement, les partenaires sociaux réunis dans le cadre de la CPNACTA sont appelés à réfléchir aux moyens de communication de ces actions.

Par ailleurs, pour une meilleure interaction au niveau régional, les partenaires sociaux invitent les CPHSCT à organiser régulièrement des réunions régionales pour partager et mutualiser les actions qu'elles mènent.

Après information et accord préalable de l'employeur, les membres de la CPHSCT peuvent visiter une entreprise ou exploitation agricole dans l'objectif, par exemple, d'apprécier au plus près du terrain les actions qui ont pu être mises en place et pourraient être considérées comme de bonnes pratiques à généraliser.

Article 7 | Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 8 | Dépôt et extension

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord d'élargissement

**PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA
PARCS ET JARDINS ZOOLOGIQUES PRIVÉS OUVERTS AU PUBLIC**

Accord du 1^{er} février 2022

NOR : AGRS2297069M

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

**Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole
FNCUMA ;
Association française des parcs zoologiques AFdPZ,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des
secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la restructuration conventionnelle, les partenaires sociaux de la branche de la production agricole et des CUMA et de la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public envisagent un rapprochement de ces deux branches. Ils estiment que cette démarche répond à un certain nombre de cohérences entre les branches notamment en termes d'activité et de métiers, justifiant pleinement cette démarche.

Pour y parvenir et afin de mener les discussions sur les évolutions des dispositifs existants, ils ont souhaité établir un accord d'élargissement du champ conventionnel de la branche de la production agricole et des CUMA à la branche des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public.

Par conséquent, le présent accord a pour objet :

- de définir un accord de champ d'application,
- de définir une méthode ainsi qu'un calendrier de rapprochement.

Eu égard à cet objet, le présent accord n'a pas de vocation particulière à contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | Le champ d'application

Les partenaires sociaux définissent une branche professionnelle comme un ensemble d'activités économiques proches, cohérentes et complémentaires. Ce champ est librement déterminé par les organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans les champs existants concernés.

Ils considèrent que le champ de cet élargissement vise :

- au titre de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024), sur l'ensemble du territoire français (métropole et départements, régions et collectivités d'Outre-Mer), les exploitations et entreprises agricoles ayant une activité définie à l'article L. 722-1, 1^o du code rural (à l'exception des centres équestres, des entraîneurs de chevaux de courses, des champs de courses et des parcs zoologiques) et 4^o du code rural (à l'exception de la conchyliculture) ainsi que les coopératives d'utilisation de matériel agricole ;
- au titre de la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017), les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public, situés sur le territoire national.

Article 2 | La méthode et le calendrier

Les partenaires sociaux décident de désigner en tant que branche de rattachement, la branche de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

Conformément aux dispositions de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024), une fois le champ d'application modifié pour intégrer les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public situés sur le territoire national, la convention collective nationale de travail concernant le personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public (IDCC 7017) deviendra un accord collectif sectoriel étendu.

Conformément au préambule de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, et dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés. De plus, et conformément à l'article 1.4.2 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA, ces dispositions sectorielles ne pourront être que plus favorables que celles contenues dans la convention collective nationale du 15 septembre 2020.

Parallèlement, comme convenu dans l'accord d'objectifs du 15 novembre 2016 sur la restructuration de la négociation collective de l'interbranche agriculture, les champs d'application des accords suivants, *a minima*, :

- l'accord national du 21 janvier 1992 relatif à l'organisation de la négociation collective en agriculture et à ses avenants ;
- l'accord national sur l'emploi dans les exploitations et entreprises agricoles du 2 octobre 1984 et à ses avenants ;
- et l'accord national du 4 décembre 2012 sur la mise en place d'un dispositif agricole d'accès à des actions sociales et culturelles et création de l'ASCPA (association sociale et culturelle paritaire en agriculture,

devront être modifiés pour comprendre les employeurs et salariés des parcs zoologiques privés ouverts au public.

Par ailleurs, il conviendra d'adapter en conséquence l'accord national agricole du 7 juin 2017 instituant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dite CPPNI.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de représentativité tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

Article 3 | La durée et la date d'application

Le présent accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de l'extension des avenants élargissant le champ d'application de la convention collective nationale de la production agricole et des Cuma, et des accords cités dans l'article 2 du présent accord.

Il prend effet à compter de la publication de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220260-000722

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
