



©rcfotostock - stock.adobe.com



**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



**PREMIÈRE
MINISTRE** Direction de l'information
légale et administrative
*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-27
16 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° 2022-27 du 16 juillet 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	105

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-27 du 16 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 405 Médico-sociaux. Établissements : avenant n° 3-2022 du 20 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération auprès du personnel socio-éducatif	5
IDCC 959 Laboratoires-biologie-médicale : accord du 27 avril 2022 à l'accord du 4 février 1997 relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux ».....	10
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 68 du 16 juin 2022 relatif à la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.....	12
IDCC 992 Boucherie-charcuterie-triperie : avenant n° 69 du 16 juin 2022 relatif aux salaires	15
IDCC 1534 Viandes-industries : accord du 20 avril 2022 relatif à la mise en place d'un référentiel paritaire de la prestation de services.....	19
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant du 20 avril 2022 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés	31
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant du 20 avril 2022 à l'accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et santé au travail.....	35
IDCC 1626 Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 4 avril 2022 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2022	37
IDCC 1626 Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 4 avril 2022 relatif aux taux effectifs garantis au 1 ^{er} janvier 2022	40
IDCC 1626 Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : avenant du 15 avril 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	44
IDCC 1978 Fleuristes : accord du 1 ^{er} juin 2022 relatif à la grille de salaires minima conventionnels.....	48
IDCC 1996 Pharmacie-officine : accord du 7 juin 2022 relatif aux salaires.....	51
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 7 juin 2022 relatif à la prime CQP « Dispensation de matériel médical à l'officine »	54
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 7 juin 2022 à l'accord du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle.....	56
IDCC 1996 Pharmacie-officine : avenant du 7 juin 2022 relatif aux régimes de prévoyance et aux régimes de frais de soins de santé.....	59

IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-9 du 7 juin 2022 relatif à l'emploi de brancardier	69
IDCC 2046 Cancer-centres-lutte : avenant n° 2022-07 du 7 juin 2022 relatif au parcours professionnel dans les CLCC pour le personnel non médical.....	73
IDCC 2104 Thermalisme : avenant du 25 mai 2022 relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux.....	76
IDCC 2190 Missions-locales-PAIO : avenant n° 71 du 19 mai 2022 modifiant le titre IV de l'accord du 19 décembre 2007 relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	78
IDCC 2264 Hospitalisation-privée : avenant n° 31 du 24 mai 2022 relatif à la revalorisa- tion des indemnités de sujétions conventionnelles.....	85
IDCC 2272 Assainissement-maintenance-industrielle : avenant n° 38 du 10 juin 2022 relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois.....	87
IDCC 2332 Architecture-entreprises (Alsace) : accord du 2 juin 2021 relatif à la valeur du point à compter du 1 ^{er} juin 2021	93
IDCC 2397 Mannequins : constat d'accord du 5 mai 2022 relatif aux rémunérations mi- nima.....	95
IDCC 2397 Mannequins : avenant n° 15 du 5 mai 2022 relatif à la modification de l'an- nexe IX « Mandat civil de représentation d'un enfant mannequin »	98
IDCC 3222 Menuiseries-charpentes : accord du 13 avril 2022 relatif à la détermination des salaires minima et de la prime d'ancienneté au 1 ^{er} juin 2022	101

Convention collective nationale

IDCC : 405 | **ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX DE L'UNION
INTERSYNDICALE DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)**

Avenant n° 3-2022 du 20 mai 2022
relatif à la mise en place du complément de rémunération
auprès du personnel socio-éducatif

NOR : ASET2250836M

IDCC : 405

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

UNISSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au cours de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre ainsi que le président de l'assemblée des départements de France ont annoncé une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social en vue de favoriser l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords « Laforcade » conclus en mai 2021, l'État et les départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement socio-éducatif du secteur privé à but non lucratif.

Ces mesures de revalorisations salariales doivent être mises en œuvre suite à une négociation entre les partenaires sociaux dans le cadre de la commission paritaire permanente nationale de négociation et d'interprétation.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord 2005-3 du 18 février 2005 et au champ fixé suite à la conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont ainsi éligibles les établissements, services, résidences et structures autorisés, déclarés, habilités ou agréés accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées ;
- accompagnement des personnes handicapées (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L. 281-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficulté spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale : champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile fixe, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri (visées au 2° de l'article D. 345-8 du CASF), des foyers de jeunes travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation (visés aux articles L. 312-1 du CASF et aux articles L. 631-11, L. 633-1 et L. 365-4 du CCH), de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile.

Article 2 | *Objet*

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, équivalent à un complément de traitement indiciaire dit « filière socio-éducative », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés.

Article 3 | *Condition d'éligibilité*

3.1. Les filières socio-éducatives

Sont éligibles au complément de rémunération « métiers socio-éducatifs », les salariés exerçant à titre principal, dans un établissement, services, résidences et structures visés à l'article 1^{er}, l'une des fonctions suivantes :

- éducateur spécialisé ou technique, éducateur scolaire (exerçant à titre principal, une fonction éducative), éducateur technique spécialisé, éducateur sportif ;
- encadrant éducatif de nuit dont surveillant de nuit qualifié (c'est-à-dire exerçant, à titre principal, des fonctions d'encadrant éducatif de nuit), veilleur de nuit exerçant, à titre principal, des fonctions d'accompagnement socio-éducatif ;
- maîtresse et maître de maison assurant une fonction éducative ;
- éducateur de jeunes enfants et éducateur petite enfance, dès lors qu'il intervient dans un établissement ou service médico-social des secteurs infra mentionnés ;
- moniteur éducateur, moniteur éducateur physique ;
- moniteur d'atelier, chef d'équipe 1^{re} catégorie ;
- chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier, chef d'équipe en ESAT 2^e catégorie ;
- conseiller en insertion professionnelle ;
- moniteur d'enseignement ménager ;
- assistant de service social, assistant social spécialisé ;
- technicien de l'intervention sociale et familiale ;

- technicien en économie sociale et familiale ;
- technicien de l'intervention de l'urgence sociale ;
- conseiller en économie sociale et familiale ;
- psychologue, neuropsychologue ;
- cadre de service éducatif et social/paramédical, responsable et coordonnateur de secteur, coordinateur, conseiller en économie sociale et familiale chef, éducateur technique chef, chef de service de tutelles ;
- chef de service éducatif/pédagogique/social/paramédical ;
- mandataire judiciaire, délégué aux prestations sociales, délégués aux prestations familiales ;
- animateur/moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables, animateurs, animateurs socio-culturels, animateur socioéducatif ;
- technicien en compensation sensorielle (notamment interprètes en langue des signes, instructeurs de locomotion, avéjistés, codeurs LPC, moniteur interprète).

Les professionnels (salariés d'un établissement/structure/service/activité éligible) dont l'intitulé de poste n'apparaît pas dans la liste mais qui exercent directement et à titre principal la fonction d'un des métiers listés dans la liste peuvent être revalorisés par l'employeur.

Ces situations de non-correspondance avec la liste des métiers s'apprécient au cas par cas par l'employeur, compte tenu des conditions d'emploi dans la structure.

La reconnaissance de ces cas spécifiques permet de prendre en compte des situations particulières d'emploi dans ces structures, que le salarié détienne ou non un diplôme socioéducatif, dès lors qu'il assure des fonctions socioéducatives à titre principal correspondant aux emplois expressément mentionnés, sans que l'intitulé précis de l'emploi retenu par l'employeur ne corresponde à une de ces dénominations.

Cette souplesse est nécessaire au regard des conditions concrètes d'emploi, mais elle ne peut conduire à intégrer dans le champ des revalorisations des catégories entières de professionnels ne relevant pas du périmètre initial.

Les difficultés éventuelles de mise en œuvre doivent donner lieu à des signalements aux organisations patronales, syndicales et aux administrations afin de permettre, le cas échéant, leur examen conjoint.

3.2. Les filières du soin

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant dans un des établissements, services, résidences et structures des secteurs visés à l'article 1^{er} seront également concernés par cette mesure.

Il s'agit de :

- les aides-soignant-e-s ;
- les infirmiers-ères (toutes catégories) ;
- les cadres infirmiers-ères et cadres infirmiers-ères psychiatriques ;
- les masseurs-ses-kinésithérapeutes ;
- les orthophonistes ;
- les orthoptistes ;
- les ergothérapeutes ;
- les audio-prothésistes ;
- les psychomotriciens-nes ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les diététiciens-nes ;
- les aides médico-psychologiques, auxiliaires de vie sociale, accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du code de la santé publique.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 19 décembre 2021 relative à la mesure « Laforcade » adressé aux personnels soignants.

Article 4 | Indemnité mensuelle « filière socio-éducative »

4.1. Montant de l'indemnité

L'indemnité est mensuelle, dont le montant s'élève à 239 € brut par mois.

Ce montant s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale du travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle accordée est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle sera versée au prorata du temps de travail contractuel, ou à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

En cas d'entrée ou sortie en cours de mois d'un salarié entrant dans le champ d'application du présent accord, le montant de l'indemnité mensuelle lui sera versée au prorata de la durée de son contrat de travail au cours de ce mois.

4.2. Versement de l'indemnité

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée dans le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

4.3. Modalité de prise en compte de l'indemnité

L'indemnité mensuelle est prise en compte pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie (professionnelle ou non) et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 3 en vertu des accords de branches, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeurs ou recommandations patronales, et notamment de l'article 81 de la CNN 65 « prime de service et d'assiduité ».

Article 5 | Date et conditions de mise en œuvre

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions du présent accord de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des mêmes formalités de dépôt et de publicité qu'un accord collectif de branche.

Fait à Charenton-le-Pont, le 20 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114 | Convention collective nationale

IDCC : **959** | **LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS**

Accord du 27 avril 2022

à l'accord du 4 février 1997

relatif à la modification de l'annexe XI « Indemnisation des délégués syndicaux »

NOR : ASET2250883M

IDCC : 959

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

SNMB ;

SLBC ;

SDB ;

BIOMED,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

PHARMACIE LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les indemnités des délégués syndicaux prévues à l'article 4 de la convention collective des laboratoires de biologie médicale sont modifiés de la façon suivante :

■ Indemnisation des délégués syndicaux :

1.1. « Indemnité forfaitaire annexe 11 » : 60 € par jour.

1.2. Repas (hors petit déjeuner) : sur justificatifs, plafond 60 € par repas.

1.3. Nuitée – hôtel et petit déjeuner : sur justificatifs, plafond 220 € par nuitée.

1.4. Remboursement des frais de transport (hors Paris) :

- soit billet de train de 2^e classe pour les trajets inférieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs
- soit au tarif le plus économique entre le train 1^{re} classe ou l'avion pour les trajets supérieurs à 500 kilomètres aller et retour, sur justificatifs.

Auquel s'ajoute un remboursement de frais entre le domicile du participant et la gare ou l'aéroport de départ :

- trajet : selon le barème fiscal « Indemnités kilométriques applicable aux voitures » aller/retour (selon la puissance administrative et le kilométrage annuel) ;
- frais de parking, taxi : sur justificatifs.

La demande de remboursement des frais de déplacement devra être accompagnée des titres de transport.

- frais de transport Paris (Métro-Bus) : 8 € forfaitaires (sans justificatifs).

1.5. « Indemnité Biologiste annexe 11 » : 350 € par jour.

1.6. Remboursement « salarié » :

- soit à l'employeur du maintien de la rémunération (salaires et charges) et temps de trajet de leurs salariés appelés à participer aux réunions. L'employeur devra joindre à sa demande chiffrée (toutes charges comprises) une copie du bulletin de salaire de décembre de l'année N – 1 du salarié ;
- soit « indemnité salarié annexe 11 » : 125 € par jour.

Fait à Paris, le 27 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 68 du 16 juin 2022

relatif à la garantie rente éducation
et rente temporaire de conjoint substitutive

NOR : ASET2250890M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FNAF CGT ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions relatives aux garanties rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive insérées aux articles 26 et 23 de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie, boucherie hippophagique, triperie, commerces de volailles et gibiers.

Article 1^{er} | Modification de la garantie rente éducation

L'article 26-A « Garantie rente éducation » est désormais rédigé comme suit :

- « La rente éducation est une rente temporaire exprimée en pourcentage du salaire de référence, égale pour chacun des enfants à charge à :
 - 20 % du salaire annuel brut jusqu'au 12^e anniversaire du bénéficiaire ;
 - 25 % du salaire annuel brut à partir de 12^e anniversaire jusqu'au 18^e anniversaire du bénéficiaire ;

- 25 % du salaire annuel brut à partir de 18 ans et jusqu'au 26^e anniversaire du bénéficiaire sous conditions de poursuite d'études (ou jusqu'au 30^e anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage).

Sont considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs ou reconnus.

Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, indépendamment de leur position fiscale :

- les enfants à naître ;
- les enfants nés viables ;
- les enfants recueillis, c'est à dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du concubin ou du partenaire lié par un Pacs, du participant décédé qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est tenu au versement d'aucune pension alimentaire.

La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du salarié est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la sécurité sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte mobilité inclusion (CMI) avec la mention invalidité.

Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

En cas de décès du conjoint ou concubin ou partenaire du salarié décédé postérieur au décès de ce dernier, le montant de chaque rente éducation versée est doublé. Il en va de même si le participant décédé est une mère célibataire dont les enfants à charge n'ont pas fait l'objet d'une reconnaissance de paternité. »

Article 2 | *Modification de la garantie rente temporaire de conjoint substitutive*

L'article 26-B « Garantie rente temporaire de conjoint substitutive » est désormais rédigé comme suit :

« En cas d'absence d'enfant à charge au moment du décès du participant, une rente temporaire de conjoint est versée à son conjoint survivant.

Cette prestation est exprimée en pourcentage du salaire de référence égale à :

- 5 % du salaire annuel brut versé au bénéficiaire jusqu'à l'âge légal d'ouverture du droit à la pension de retraite sécurité sociale.

Est considéré comme conjoint survivant du participant, le partenaire marié, lié par un Pacs ou concubin du participant décédé. La reconnaissance de la qualité de concubin nécessite de justifier avoir vécu notoirement avec le participant depuis au moins deux ans avant la date du sinistre et d'être, comme le participant décédé, libre, au regard de l'état civil, de tout lien de mariage ou de contrat de Pacs. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé. »

Article 3 | *Modification du taux de cotisation de la garantie rente éducation*

À l'article 23, le taux de cotisation de la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive est porté de 0,20 % à 0,25 %.

Article 4 | *Entreprises de moins de 50 salariés et égalité femmes-hommes*

Cet avenant concernant une garantie applicable à l'ensemble des salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

De même, s'appliquant de manière uniforme à l'ensemble des salariés quel que soit leur genre, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 5 | Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il s'incorpore à convention collective nationale de la boucherie qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et s'applique aux décès survenus à compter de cette date.

Article 7 | Formalités

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt et de son extension.

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 69 du 16 juin 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2250891M

IDCC : 992

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

REMALIM (CFBCT-OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il a été décidé que la grille des salaires conventionnels applicable, après revalorisation de 2,65 % sur tous les postes est celle figurant en annexe.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

(En euros.)

Salaires conventionnels		
Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Ouvrier(e)s, employé(e)s		
Niveau I		
Échelon A	Plongeur	1 763
	Employé d'entretien	1 763
Échelon B	Chauffeur – livreur	1 783
	Employé administratif	1 783
Niveau II		
Échelon A	Chauffeur-livreur encaisseur	1 803
	Caissier	1 803
	Vendeur	1 803
Échelon B	Secrétaire aide-comptable	1 827
	Boucher préparateur	1 827
	Charcutier traiteur	1 827
	Vendeur qualifié	1 827
	Tripier préparateur	1 827
Échelon C	Caissier aide-comptable	1 857
Niveau III		
Échelon A	Boucher préparateur qualifié	1 970
	Charcutier traiteur qualifié	1 970
	Charcutier préparateur qualifié	1 970
	Tripier préparateur qualifié	1 970
	Boucher hippophagique préparateur qualifié	1 970
Échelon B	Boucher préparateur vendeur qualifié	2 014
	Boucher traiteur qualifié	2 014
	Ouvrier tripier	2 014
Échelon C	Boucher charcutier traiteur qualifié	2 091
Niveau IV		
Échelon A	Comptable	2 099
Échelon B	Boucher charcutier traiteur très qualifié	2 164

Salaires conventionnels		
Niveau	Classification	Salaire brut mensuel (151,67 heures)
Échelon C	Boucher hautement qualifié	2 196
	Boucher traiteur hautement qualifié	2 196
	Charcutier traiteur hautement qualifié	2 196
	Tripier responsable cuisson	2 196
Échelon D	Boucher charcutier traiteur hautement qualifié	2 304
Agents de maîtrise et cadres		
Niveau V		
	Responsable de laboratoire adjoint	2 500
	Responsable de point de vente adjoint	2 500
Niveau VI		
Échelon A	Responsable de laboratoire	2 727
	Responsable de point de vente	2 727
	Responsable hygiène et sécurité	2 727
Échelon B	Assistant chef d'entreprise	2 745
Échelon C	Responsable de plusieurs points de vente	3 073
Niveau VII		
Échelon A	Responsable de laboratoire	3 500
	Responsable de point de vente	3 500
	Responsable des achats	3 500
Échelon B	Responsable d'entreprise	3 589

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Accord du 20 avril 2022

relatif à la mise en place
d'un référentiel paritaire de la prestation de services

NOR : ASET2250869M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC, FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La spécificité de l'industrie des viandes conduit les entreprises à recourir à des opérations de prestation de services notamment pour des travaux de désossage, de parage et de découpe des viandes.

Ce recours à la prestation de services prend sa légitimité dans les compétences et l'expertise spécifiques nécessaires à l'exécution de certaines tâches en 2^e transformation des viandes notamment.

Les process de transformation des viandes impliquent que la prestation de service soit réalisée dans les locaux des entreprises donneuses d'ordres.

Cela conduit à faire coexister au sein d'un même site du personnel de l'entreprise cliente/donneuse d'ordres et du personnel de l'entreprise prestataire de service.

Les particularités de cette organisation nécessitent que chaque acteur, donneur d'ordre et prestataire de services, impliqué dans cette relation ait pleinement conscience du cadre dans lequel elle s'inscrit, et soit vigilant dans sa mise en œuvre.

C'est dans ce contexte, et conformément aux engagements pris à l'occasion de la refonte de la convention collective en 2018, que les partenaires sociaux mettent en place par un référentiel paritaire consacré aux aspects sociaux en cas de recours à la prestation de services.

Ce référentiel, servant de base à des audits, a pour objectif de s'assurer que le recours au savoir-faire des prestataires de services se fait dans le respect des droits sociaux des salariés et du contexte juridique applicable au contrat de sous-traitance.

Au-delà d'indicateurs destinés à vérifier la bonne application des dispositions légales et conventionnelles, le référentiel intègre des critères permettant la mise en œuvre de bonnes relations entre donneurs d'ordre et prestataires de services afin de s'inscrire dans une démarche d'amélioration continue en particulier axée sur le savoir-faire et la préservation du capital santé de leurs collaborateurs.

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Rôles et missions des différents acteurs de la démarche

Article 2.1 | La commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel

Dans le cadre de la démarche de labellisation de la prestation de service du travail à façon des viandes, les partenaires sociaux ont créé une commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel.

■ Rôles et missions de la commission :

- la commission assure, en lien avec le cabinet d'audit sélectionné, la mise à jour du référentiel d'audit et de tout acte ou document nécessaire au bon fonctionnement du processus de labellisation ;
- elle s'assure du respect des procédures préétablies ;
- elle prend acte des résultats d'audits.

La commission mandate, sur appel d'offre, un organisme de contrôle (dit cabinet d'audit) pour la réalisation des audits et pour assurer la gestion administrative de la commission.

■ Composition :

La commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel est composée :

- d'un titulaire et un suppléant par organisation professionnelle représentative ;
- d'un titulaire et un suppléant par organisation syndicale de salarié représentative ;
- d'un représentant du cabinet d'audit accompagné d'un auditeur.

■ Moyens et fonctionnement :

La commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel se réunit à minima deux fois par an en juin et en décembre.

Le secrétariat de ces commissions est assuré par le cabinet d'audit.

Les attestations de labellisation des entreprises prestataires sont émises par le cabinet d'audit.

Les frais des représentants pour assister aux réunions sont pris en charge par l'AGEPEV selon les modalités usuelles.

Article 2.2 | Le cabinet d'audit

Un cabinet d'audit est mandaté, sur appel d'offre par les partenaires sociaux, pour la réalisation des audits et pour assurer la gestion administrative de la commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel.

■ Rôle et missions du cabinet d'audit :

- le cabinet d'audit réalise les audits ;
- il centralise et synthétise les données d'audits pour la commission ;
- il présente les données d'audits aux membres de la commission ;
- il assure la gestion administrative de la commission de labellisation en lien avec le secrétariat de l'AGEPEV (préparation de l'ordre du jour, convocation, compte-rendu, notification des décisions prises, etc.)

Article 3 | Processus de labellisation

Article 3.1 | De la demande d'audit par le prestataire à la planification de la mission

La demande initiale émane de l'entreprise prestataire de services qui sollicite directement le cabinet d'audit. Les coordonnées du cabinet d'audit mandaté par les partenaires sociaux sont disponibles auprès du secrétariat de l'AGEPEV.

Une fois sollicité, le cabinet d'audit transmet à l'entreprise prestataire de services une fiche de renseignements (effectifs, nombre de chantiers...) ainsi que le référentiel paritaire de la prestation de services.

Le cabinet d'audit établit le contrat après réception des documents de renseignements et propose une date d'audit à l'entreprise prestataire de services.

La prestation d'audit est financée par l'entreprise prestataire de services.

Article 3.2 | La réalisation de l'audit et la validation des réponses par l'auditeur qualifié

Les audits se déroulent au siège de l'entreprise prestataire de service mais également sur les chantiers du donneur d'ordres. La durée d'audit varie selon l'effectif des sociétés et du nombre de chantiers.

■ Audit au niveau du siège social :

La durée est définie en fonction de l'effectif total du prestataire :

- jusqu'à 100 salariés : 1,5 jours d'audit au siège à 1 auditeur ;
- au-delà de 100 salariés : 2 jours siège à 1 auditeur.

■ Audits au niveau des chantiers :

Le nombre de chantiers audités sera défini selon les règles suivantes :

- moins de 10 chantiers : audit d'1 chantier par sondage : 0,5 jour ;
- de 10 à 20 chantiers : audit de 2 chantiers par sondage : 1 jour ;
- à partir de 20 chantiers : audit de 3 chantiers par sondage : 1,5 jours.

À l'issue de l'audit, l'auditeur envoie son rapport complet au plus tard 2 semaines à partir de la date de fin d'audit.

Ce rapport comprend :

- la présentation générale de l'audit ;
- la grille d'évaluation avec la cotation ;
- les commentaires, conclusions, constats d'audit, fiches de non-conformité.

Article 3.3 | Les étapes de revue de dossier et de décision de labellisation

Le cabinet d'audit étudie le dossier et prend sa décision de labellisation.

Il en informe le prestataire de service et émet une attestation de conformité annuelle.

Deux fois par an, le cabinet présente une synthèse des audits réalisés : notations obtenues, bilan des non-conformités.

Un rapport de ce bilan sera transmis à la commission paritaire de suivi et d'évolution du référentiel.

Les difficultés rencontrées en audit pourront être évoquées.

Les besoins et décisions d'évolution du référentiel seront traités au cours de ces réunions.

Article 4 | Méthodologie d'évaluation des items

Article 4.1 | Guide d'évaluation des items. Grille d'audit

Les audits devront permettre de couvrir et d'évaluer toutes les exigences applicables.

Chaque exigence sera notée de A à D selon le principe de notation décrit ci-après.

Un guide d'évaluation des exigences du référentiel sera défini et documenté.

Ainsi, pour chaque item du référentiel seront définis des modalités d'évaluation et les niveaux d'exigences requis sur quatre niveaux d'atteinte.

La liste des items du référentiel est annexée au présent accord.

L'évaluation des exigences se fera sur la base de preuves objectives obtenues par l'observation sur site, l'interview du personnel et la consultation documentaire. En complément, des indicateurs précis seront définis pour répondre à certaines exigences.

Le guide servira d'outil de formation pour les auditeurs et garantira une évaluation homogène entre les différentes sociétés.

Article 4.2 | Principe de notation et décision de labellisation

Le principe de notation n'est possible que si à chaque audit tous les critères applicables sont évalués. Chaque exigence sera notée de A à D selon le principe de notation décrit ci-dessous :

■ Notation des exigences :

A	B	C	D
Conformité totale	Exigence presque conforme	Une partie de l'exigence n'est pas en place	Exigence pas du tout respectée ou manquement important
20 points	15 points	5 points	Moins 20 points

■ Cas particulier des exigences identifiées comme étant fondamentales :

Les partenaires sociaux estiment que certains items du référentiel revêtent une importance particulière au regard des enjeux de la profession à savoir le plan de développement des compétences, la rémunération et la compréhension de la langue française.

À ce titre, un item fondamental n'étant pas respecté entraîne une non-labellisation, quel que soit le niveau de la note globale.

Cette notation des items fondamentaux listés ci-dessus sera mise en place à l'issue d'une période transitoire de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Ces items pourront être amenés à évoluer au fil des années.

■ Notation globale et labellisation :

À l'issue de chaque audit, une note sur 100 sera attribuée.

L'attribution d'une note permettra de classer les entreprises.

Un classement selon deux niveaux est retenu :

- niveau de base ;
- niveau supérieur.

Ce niveau apparaîtra sur l'attestation de labellisation.

Le tableau ci-après présente les différents cas possibles selon la note obtenue.

Les seuils indiqués pourront être réajustés après validation de la commission.

Résultat de l'évaluation	Statut	Émission attestation de labellisation
Note totale ≥ 90 %	Approuvé en niveau supérieur	Oui en niveau supérieur valable 12 mois.
Note totale ≥ 75 % et < 90 %	Approuvé en niveau de base	Oui en niveau en base valable 12 mois.
Note totale < 75 %	Refusé	Non. Pas d'émission d'attestation d'audit. Nécessité nouvel audit complet.

Les entreprises qui se verraient attribuer une note globale inférieure à 75 % ou ≥ 75 % mais dont un item fondamental ne serait pas respecté (à l'issue de la période transitoire de 12 mois) auront la possibilité de se réinscrire sans délai dans la démarche afin d'obtenir la labellisation.

Article 4.3 | *Évaluation des exigences en lien avec le donneur d'ordre*

Le référentiel paritaire de la prestation de service prévoit des exigences communes aux prestataires de services et aux donneurs d'ordre.

Le contrat d'évaluation sera établi avec le prestataire de services et l'attestation de conformité sera établie au nom du prestataire audité.

Dans le cas où une exigence commune prestataire de services/donneur d'ordre ne serait pas respectée par le donneur d'ordre, l'item sera défini comme non évaluable mais elle donnera lieu à l'émission d'une fiche d'attention décrivant le dysfonctionnement.

Les fiches d'attention seront intégrées au rapport du prestataire et seront envoyées pour information au donneur d'ordre concerné.

Un bilan de ces fiches d'attention sera réalisé par le cabinet d'audit lors des commissions de suivi du référentiel.

Article 4.4 | *Cycle de labellisation*

Les attestations émises seront valables un an.

Ainsi, à l'issue de chaque audit, qu'il soit initial ou de renouvellement, une nouvelle attestation sera émise sur laquelle figurera la note obtenue.

Cela permettra de situer chaque année le niveau de conformité au référentiel et de mesurer les améliorations apportées.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre,

elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature et pour une durée indéterminée.

Article 7 | Dépôt

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt.

Fait à Paris, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Items du référentiel paritaire de la prestation de services

Chapitre I^{er} Prévention, santé au travail, hygiène

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS/DDO
1.1	Politique en santé / sécurité	Vérifier l'existence d'une politique en santé/sécurité formalisée, assortie d'indicateurs (taux d'absentéisme, taux de fréquence, taux de gravité) et signée par la direction de l'établissement.	Sur pièces	Non
1.2	Structure santé / sécurité	S'assurer de l'existence d'une structure Sécurité et Santé au Travail adaptée à la taille de l'entreprise.	Les deux	Non
1.3	Indicateurs santé/ sécurité	Vérifier la mise en place et l'animation des indicateurs santé/sécurité : Taux d'absentéisme, Taux de Fréquence, Taux de Gravité, nombre d'AT/MP.	Sur pièces	Non
1.4	Analyse AT/MP	Vérifier la mise en œuvre effective des analyses des accidents du travail dans un délai de 48h après l'événement ou la déclaration et des maladies professionnelles. Vérifier l'application du plan d'action adapté ainsi défini en lien avec le CSSCT.	Les deux	Non
1.5	Hygiène et EPI	Vérifier que la prestation se réalise dans des bonnes conditions d'hygiène (tenue vestimentaire, etc.) et de sécurité (port des EPI, tabliers de protection métalliques, gants anti-coupure, gants de protection, cotte de maille, coutelières porte-couteaux, lunettes, chaussures, casque, etc.). Un focus particulier devra être réalisé sur la qualité et l'entretien des couteaux.	Sur site	Non

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS/DDO
1.6	Plan de prévention	<p>Préalablement à l'exécution de la prestation : s'assurer de la mise en œuvre d'une coordination des mesures de prévention par le donneur d'ordres (inspection commune des lieux de travail (idéalement avec le CSE ou CSSCT), communication des consignes de sécurité, analyse des risques, établissement et adoption d'un plan de prévention adapté).</p> <p>Pendant l'exécution des travaux le donneur d'ordres s'assure du respect des mesures décidées et coordonne les nouvelles mesures si nécessaire (idéalement en lien avec le CSE ou CSSCT). A cet effet, il prévoit des réunions et des inspections périodiques avec les chefs des entreprises prestataires ou personnes dédiées (y compris élus du personnel).</p>	Les deux	Oui
1.7	Outils de la prévention	Vérifier que le DUER est régulièrement mis à jour.	Les deux	Non
1.8	CSSCT	Vérifier que le donneur d'ordre invite un représentant prestataire de services à son CSSCT (à défaut son CSE) a minima 2 fois par an et dès que la situation l'exige (ex : accident).	Les deux	Oui
1.9	Identification des interlocuteurs en santé	S'assurer que les personnes ressources en prévention santé sont identifiées et identifiables (membres du CSSCT, SST, référent santé/sécurité).	Les deux	Oui

Chapitre II Emploi et compétences

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS/DDO
2.1	Recrutement	Vérifier l'existence d'une politique de recrutement formalisée et assortie d'indicateurs (nombre de recrutements).	Sur pièces	Non
2.2	Intégration	S'assurer de l'existence d'un processus d'intégration sur site : ce processus est écrit et communiqué à tous les responsables de chantier et il est appliqué pour tout collaborateur (CDI, CDD, Intérimaires). Il est transmis au donneur d'ordres pour information.	Les deux	Non
2.3	Alternance	Vérifier l'existence d'une politique d'alternance formalisée et assortie d'indicateurs.	Sur pièces	Non

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS / DDO
2.4	Précarité	Vérifier que le CDI demeure la règle (nombre de CDI dans les embauches). Vérifier que le taux d'intérim est < 5 % en moyenne sur l'année (hors cas de remplacement de salariés absents).	Sur pièces	Non
2.5	Classification	Vérifier le respect des exigences en matière de classification conventionnelle (maximum 1 an sur le N1 ; niveaux minimums pour les salariés ayant un CQP ; positionnement cohérent des salariés au regard de leurs compétences et exigences du poste, etc.).	Sur pièces	Non
2.6	Certification	S'assurer d'une dynamique de certification engagée, en particulier sur les opérateurs via notamment la certification OTIA (= Pass Ifria) et les CQP cœur de métier (ex. : O2TV).	Sur pièces	Non
2.7	Tuteurs et formateurs	Vérifier le nombre de tuteurs et formateurs dans l'entreprise et sa pertinence au vu du nombre de contrats en alternance.	Sur pièces	Non
2.8	Politique de formation	S'assurer de l'existence d'une politique de formation formalisée et assortie d'indicateurs (nombre de stagiaires, nombre d'heures de formation, etc.).	Sur pièces	Non
2.9	Investissement formation	Taux d'investissement formation supérieur à 3 % de la MSB (Inv. Formation = moyens mobilisés pour développer les compétences de ses salariés qu'ils soient financiers, humains, matériels).	Sur pièces	Non
2.10	Plan de développement des compétences	S'assurer que le PDC est adapté au cœur de métier et qu'il comprend une part importante des actions sur le cœur de métier (désossage, parage, muscle, etc.) et la formation au coupeau (affûtage, affilage). Vérifier la mise en œuvre d'un suivi individuel formalisé des actions de formation et des compétences. S'assurer que le PDC est en adéquation avec les évolutions des compétences professionnelles individuelles et ou collectives repérées comme nécessaires à l'exécution de la prestation.	Les deux	Non
2.11	Formation des opérateurs	S'assurer que le prestataire de services sollicite et dispose de la part du donneur d'ordre des moyens de former son personnel (mise à disposition de tapis, salles de formation, etc.).	Les deux	Oui

Chapitre III Dialogue social et management

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS / DDO
3.1	Dialogue social	S'assurer de la qualité du dialogue social avec les représentants du personnel et les syndicats (fréquence des réunions, durées, groupes de travail, s'assurer de la mise en application des délibérations, etc.).	Les deux	Non
3.2	Locaux et affichage	S'assurer que le personnel prestataire de services dispose bien de locaux sociaux adaptés (vestiaires, salle de pause, etc.) et d'espaces d'affichages dédiés.	Sur site	Oui
3.3	Accords d'entreprise	Vérifier la présence d'accords collectifs depuis les 3 dernières années et s'assurer de la mise en œuvre effective et du suivi régulier y compris avec les IRP et ou les OS des accords d'entreprise.	Sur pièces	Non
3.4	Encadrement opérationnel	Vérifier la cohérence et la pertinence de l'organisation de l'entreprise pour l'encadrement de son personnel lors de la réalisation des prestations chez ses clients (qualification du personnel, nombre de salariés cadres, nombre de prestations en suivi, nombre de chantiers, localisation...).	Les deux	Non
		Vérifier l'accompagnement adapté des équipes encadrantes par les fonctions support du siège.		
3.5	Délégations de pouvoirs	S'assurer de l'existence d'une délégation de pouvoir auprès de l'encadrement.	Sur pièces	Non
3.6	Exercice de l'autorité hiérarchique	S'assurer que les prestations sont réalisées sous l'autorité hiérarchique exclusive du sous-traitant (planification des tâches, consignes d'intervention, horaires de travail, discipline...).	Sur site	Oui
3.7	Compréhension de la langue	S'assurer que les salariés prestataires comprennent les bases de la langue française leur permettant la compréhension du CDC, des consignes d'hygiène et de sécurité.	Sur site	Non
3.8	Hébergement	Lorsque, à titre exceptionnel, le logement est pris en charge par l'employeur et figure sur le bulletin de salaire, vérifier les dispositions prises par l'employeur concernant les conditions de logement des salariés.	Les deux	Non
3.9	Cohérence entre la politique siège et la déclinaison opérationnelle	S'assurer que l'interview des salariés et des responsables sur site est en cohérence avec l'audit siège, notamment sur les aspects intégration, sécurité, formation, rémunération, etc.	Les deux	Non

Chapitre IV Administration et exécution de la prestation de services

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS/DDO
4.1	Structuration RH	Organisation RH cohérente au regard de la taille de l'entreprise, politique RH définie et appliquée.	Les deux	Non
4.2	Contrat de prestation de services	Vérifier l'existence de contrats écrits, de bons de commandes, que la facturation de la prestation se fait sur la base d'un forfait par rapport au volume de marchandise traité, que les termes du contrat s'appuient sur des notions de « savoir-faire », etc.	Sur pièces	Oui
4.3	Multiplicité de clients	S'assurer que le prestataire de services a plusieurs clients donneurs d'ordres.	Sur pièces	Non
4.4	Absence de sous-traitance en cascade	S'assurer que l'entreprise n'a pas recours à de la sous-traitance ou à des travailleurs indépendants pour honorer les commandes des clients (=absence de sous-traitance en cascade).	Les deux	Non
4.5	Prise en charge du matériel	Vérifier la prise en charge des outils/matériels/tenues nécessaires à la réalisation de la prestation par le prestataire de services.	Les deux	Non
4.6	Identification du personnel	S'assurer que l'intervention du personnel du sous-traitant est clairement identifiée par rapport aux salariés de l'entreprise donneuse d'ordres.	Sur site	Non
4.7	Rémunération	S'assurer du respect des dispositions conventionnelles en matière de rémunération et en particulier la PFA, la prime d'ancienneté, prime d'habillement, pause rémunérée, prime tuteur, etc. S'assurer que les modalités de calcul de la prime variable, lorsqu'elle existe, sont clairement définies auprès du collaborateur.	Sur pièces	Non
4.8	Temps de travail et amplitudes	Vérifier le respect des amplitudes horaires journalières et du respect des durées hebdomadaires, des temps de pause, etc.	Les deux	Non
4.9	Frais professionnels	S'assurer que le taux d'indemnités non imposables est cohérent par rapport à la réalité du travail exercé.	Sur pièces	Non
4.10	Travail détaché	S'assurer de l'existence de mesures concrètes pour limiter le recours de recours aux détachements, et en tout état de cause, du respect des obligations légales liées aux détachements.	Sur pièces	Non

N°	Item	Critère évalué	Vérification sur site, sur pièces ou les deux	Critère commun PS/DDO
4.11	Évaluation croisée	S'assurer de la mise en place d'évaluations croisées régulières (fréquence à déterminer) entre le prestataire de services et le donneur d'ordres sur la qualité, la sécurité, les rendements matière, le CDC, etc.	Les deux	Oui

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 20 avril 2022
à l'accord du 2 décembre 2020
relatif aux parcours professionnels individualisés

NOR : ASET2250868M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Modification de l'article 4.3 « Le tutorat »

Le présent article modifie intégralement l'article 4.3 de l'accord du 2 décembre 2020 relatif aux parcours professionnels individualisés comme suit :

« Article 4.3 | Le tutorat

Les actions de formation en alternance, par l'intermédiaire de l'apprentissage ou des contrats de professionnalisation, comportent des apports théoriques en salle et pratiques en atelier.

À cet effet, elles donnent une place prépondérante aux maîtres d'apprentissage et aux tuteurs.

Les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation et de disponibilité, pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage.

Afin d'acquérir des méthodes et outils pour partager son savoir-faire et accompagner la montée en compétences, une formation d'une journée est organisée avant toute prise de fonction de maître d'apprentissage ou de tuteur. Cette formation est renouvelée tous les trois ans.

Il est ici rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- un tuteur peut encadrer au maximum 3 personnes s'il est salarié (2 personnes s'il est employeur) ;
- un maître d'apprentissage peut encadrer au maximum 2 apprentis plus 1 apprenti redoublant.

L'exercice de ces fonctions par des salariés de plus de 45 ans doit être encouragé.

Les salariés de plus de 55 ans sont prioritaires et doivent être sollicités en premier lorsqu'une telle fonction doit être mise en place.

Afin de valoriser les missions tutorales et de susciter l'intérêt pour celles-ci, les salariés ayant effectué une ou plusieurs actions tutorales se verront attribuer une prime forfaitaire aux conditions suivantes :

Action de tutorat ou d'encadrement pédagogique	Prime forfaitaire brute par alternant / stagiaire suivi
Alternance 6 mois	70 euros
Alternance 1 an	100 euros
Alternance 2 ans ou plus	150 euros
Tutorat de CQP	50 euros

Les formateurs professionnels ne sont pas éligibles à ces primes du tutorat. »

Article 3 | *Modification de l'article 8 « Accompagnement financier de la branche »*

Le présent article modifie intégralement l'article 8 et ses trois sous-articles de l'accord du 2 décembre 2020 relatifs aux parcours professionnels individualisés comme suit :

« Article 8 | *Accompagnement financier de la branche*

En complément des dispositifs de financement légaux (plan de développement des compétences, Pro-A, CPF), et dans une perspective globale de développement de la certification, les partenaires sociaux proposent la possibilité pour les entreprises souhaitant s'engager dans une démarche de parcours professionnels individualisés de bénéficier de cofinancements via le fonds constitué par la contribution spécifique ICGV.

Article 8.1 | Fonds spécifique ICGV

Le fonds spécifique ICGV, issu de l'accord de branche du 10 mars 2020 relatif à la formation professionnelle, a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Il est géré au sein de la commission financière ICGV d'OCAPIAT.

À ce titre, les partenaires sociaux décident que ce fonds puisse être mobilisé à l'issue de parcours d'intégration (par conséquent, à l'exclusion de contrats d'apprentissage et de professionnalisation) dans une logique de développement des compétences, de la professionnalisation et de l'employabilité des collaborateurs ou en leur garantissant une certification à l'issue de leur parcours.

Au regard des enjeux fondamentaux pour la filière, les métiers identifiés comme prioritaires au cofinancement au regard des besoins en compétences sont ceux :

- de la production ;

- et de la maintenance ;
- définis annuellement par la CPNEFP ICGV.

Seuls les projets de parcours de formation individualisés intégrant une obligation d'évolution de la classification à son issue seront éligibles au cofinancement.

Sont exclues du cofinancement les formations obligatoires liées à l'emploi occupé.

La CPNEFP est en charge de définir et, le cas échéant, réorienter les priorités de financements au fonds spécifique ICGV.

Article 8.2 | Montant du cofinancement

Le montant du cofinancement est plafonné 10 €/heure de formation justifiée pour les actions de développement de compétences non certifiantes. Il est porté à 25 €/heure de formation justifiée pour les actions de formation certifiantes.

Il est versé à l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, sur présentation d'un bilan et des justificatifs associés auprès de la commission financière de la branche ICGV à OCAPIAT, en charge de la gestion du fonds conventionnel ICGV.

Article 8.3 | Procédure

La procédure se déroule en trois étapes :

1. Dépôt du dossier de projet de parcours de formation individualisé auprès de la commission financière de la branche ICGV via la plateforme OCAPIAT ;
2. Présentation du bilan et des justificatifs associés à l'issue du projet auprès de la commission financière de la branche ICGV ;
3. Décision de la Commission financière de la branche ICGV pour le déblocage des fonds par OCAPIAT.

■ Étape 1 : Dépôt du dossier de présentation

L'entreprise souhaitant bénéficier d'un cofinancement dans le cadre de la contribution spécifique ICGV élabore un dossier de présentation adressé à la commission financière de la branche ICGV.

Celui doit comporter :

- un projet de parcours professionnels individualisés avec rétroplanning intégrant une obligation d'évolution de la classification ;
- Un budget prévisionnel des actions de formation ;
- la définition d'une politique de formation formalisée, organisée et prévisionnelle (engagement de la direction ou, le cas échéant, accord d'entreprise relatif à la formation ou au développement des compétences) ;
- l'avis du comité social et économique ;
- l'attestation d'un investissement formation supérieur à l'obligation légale pour les entreprises de 250 salariés et plus.

Ce dossier de présentation est adressé à la commission financière de la branche ICGV via la plateforme OCAPIAT. La commission financière de la branche ICGV est souveraine dans la validation du dossier.

■ Étape 2 : Bilan du projet

À l'issue du projet de parcours professionnel individualisé, l'entreprise élabore un bilan.

Ce bilan est présenté en commission financière de la branche ICGV, accompagné des justificatifs associés.

■ Étape 3 : Déblocage des fonds

La commission financière de la branche ICGV est en charge de la validation et de l'attribution du cofinancement sur le fonds spécifique ICGV.

Le déblocage des fonds sera versé à l'issue du projet par OCAPIAT sur accord de la commission financière de la branche ICGV. »

Article 4 | *Suppression de l'annexe. Dossier de projet de parcours professionnel individualisé*

Le présent article supprime intégralement l'annexe « Dossier de projet de parcours professionnel individualisé » de l'accord du 2 décembre 2020 relatifs aux parcours professionnels individualisés.

Article 5 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant du 20 avril 2022
à l'accord du 13 novembre 2019
relatif à la prévention et santé au travail

NOR : ASET2250870M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP ;

APV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Modification de l'article 12.1. Le fonds de prévention et l'accompagnement des TPE-PME

Le présent article modifie intégralement l'article 12.1. « Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention » de l'accord du 13 novembre 2019 relatif à la prévention et santé au travail comme suit :

« Article 12.1 | Entreprises bénéficiaires du fonds de prévention

Les entreprises cotisant pour le fonds de prévention de la branche ICGV depuis au moins deux ans sont éligibles à l'accompagnement financier du fonds.

Les entreprises qui sollicitent les fonds en question doivent pouvoir justifier de leur objectif de mettre en œuvre le présent accord ainsi que de l'atteinte de résultats. »

Article 3 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur pour une durée indéterminée à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 20 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1626 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Accord du 4 avril 2022

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques
au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250881M

IDCC : 1626

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

UIMM Adour Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO Hautes-Pyrénées,

d'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de :

■ 5,55 euros à compter du 1^{er} janvier 2022 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 Juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 5

Extension : les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Lanne, le 4 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base 35 heures.

Valeur du Point : 5,55 euros à compter du 1^{er} janvier 2022.

(En euros.)

Niveaux	Grille		Classifications				Rémunérations minimales hiérarchiques Valeur du Point		
	Échelons	Coefficients	Administratifs techniciens	Ouvriers	Agents de maîtrise		Administratifs - Techniciens 5,55	Ouvriers 5,8275 ^[1]	Agents de maîtrise 5,9385 ^[2]
I	1	140		O1			777	815,85	
	2	145		O2			804,75	844,99	
	3	155		O3			860,25	903,26	
II	1	170		P1			943,50	990,675	
	2	180					999,00		
	3	190		P2			1 054,50	1 107,225	
III	1	215		P3	AM1		1 193,25	1 252,91	1 276,78
	2	225					1 248,75		
	3	240		TA1	AM2		1 332,00	1 398,60	1 425,24
IV	1	255		TA2	AM3		1 415,25	1 486,01	1 514,32
	2	270		TA3			1 498,50	1 573,425	
	3	285		TA4	AM4		1 581,75	1 660,84	1 692,47
V	1	305			AM5		1 692,75		1 811,24
	2	335			AM6		1 859,25		1 989,40
	3	365			AM7		2 025,75		2 167,55
	4	395					2 192,25		2 345,71

[1] Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13.07.83 et l'avenant du 17.01.91.

[2] Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13.07.83 et l'avenant du 17.01.91.

Convention collective départementale

**IDCC : 1626 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)**

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Accord du 4 avril 2022

relatif aux taux effectifs garantis au 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2250882M

IDCC : 1626

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

UIMM Adour Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO Hautes-Pyrénées,

d'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe au dit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels de l'année 2022.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs au dit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joint des taux effectifs garantis sont fixées :

■ sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers Échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2022.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

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

Article 6

En cas d'évolution de la situation économique, les parties signataires intègrent au présent accord une clause de revoyure et s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2022.

Article 7

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 8

Extension : les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 4 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels

Applicable à partir du 1^{er} janvier 2022.

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

Base 35 heures.

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Barème annuel
I	1	140	19 290
	2	145	19 324
	3	155	19 338
II	1	170	19 459
	2	180	19 520
	3	190	19 824
III	1	215	20 079
	2	225	20 240
	3	240	21 101
IV	1	255	21 918
	2	270	22 842
	3	285	24 056
V	1	305	25 548
	2	335	28 236
	3	365	31 050
	4	395	34 353

Convention collective départementale

IDCC : **1626 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES**

(Hautes-Pyrénées)

(18 février 1992)

(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)

(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,

Journal officiel du 12 août 1992)

Avenant du 15 avril 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2250879M

IDCC : 1626

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

UIMM Adour Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO Hautes-Pyrénées,

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.

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces 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 et de prévoir les modalités de suivi du déploiement sur la période du 7 février 2022 au 31 décembre 2023 sur le territoire des Hautes-Pyrénées.

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626), 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 :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électro-céramique et connexes des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992 modifiée par :
 - avenant du 28 juillet 2000 relatif au départ à la retraite des mensuels avant 65 ans ;
 - avenant du 25 novembre 2011 relatif à l'application de l'avenant national du 21 juin 2010 ;
 - avenant du 24 mars 2014 relatif à la prévoyance ;
 - accords TEG/RMH relatifs aux salaires minima conventionnels des mensuels et à la valeur du point.

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, mécaniques, électriques, électro-céramiques et connexes des Hautes-Pyrénées (IDCC 1626).

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 en cas d'arrêt de travail.

Article 3 | *Organisation du dialogue social territoriale dans le cadre de l'EDCM*

Afin de préparer l'organisation du futur dialogue social territorial qui sera effectif à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie le 1^{er} janvier 2024 et au regard des

enjeux actuels et à venir, les partenaires conviennent de traiter des thématiques suivantes dans le cadre des négociations territoriales à venir :

- la mobilité géographique dans le cadre de l’attractivité dans les Hautes-Pyrénées ;
- l’organisation mixte du travail.

Les parties s’accordent sur le principe d’aborder de manière distincte ces thèmes.

En complément de ces thématiques, l’accord prévoit l’ouverture de négociations annuelles sur la valeur du point territoriale servant de base au calcul de la prime d’ancienneté, conformément à l’article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

La convention collective nationale de la métallurgie préserve le cadre d’un dialogue social de proximité en prévoyant la possibilité de conclure des accords autonomes au niveau territorial afin de compléter les dispositions conventionnelles nationales pour tenir compte, le cas échéant, des spécificités du territoire, dans le respect des principes, de la philosophie et de l’architecture du dispositif conventionnel de la branche définis au titre II de la convention collective nationale de la métallurgie et des conditions définies, le cas échéant, par les accords nationaux de branche.

Les parties prévoient également l’organisation d’à minima une réunion par an portant sur l’actualité, les conjonctures et l’emploi sur le territoire des Hautes-Pyrénées. Ces réunions constitueront un temps d’échanges et non de négociations territoriales, et ne se substitueront pas à la CPREFP. Elles seront à l’initiative soit de l’organisation professionnelle, l’UIMM Occitanie Adour-Pyrénées, soit des organisation syndicales territoriales.

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.

Article 4 | Commission paritaire de suivi de déploiement de la classification de la convention collective nationale de la métallurgie

Les partenaires sociaux conviennent de mettre en place une commission de suivi territoriale pendant la période de déploiement de la convention collective nationale de la métallurgie.

Cette commission a vocation de permettre aux partenaires sociaux d’échanger sur le déploiement de la thématique « classification » sur le département des Hautes-Pyrénées.

Cette commission traitera des enjeux soulevés, des méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que des bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Cette commission a pour vocation de permettre à l’ensemble des acteurs d’appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial à travers :

- la présentation d’indicateurs généraux ;
- l’appropriation du guide pédagogique paritaire ;
- la mise en place d’ateliers de formation pratique pour s’exercer à la formalisation et à l’évaluation d’emplois sans créer d’emplois repères.

Cette commission n’a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles et particulières de salariés ou d’entreprises, ni à se prononcer sur l’interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l’accord du 5 février 2020.

Elle sera organisée une fois par trimestre à l’initiative de la partie la plus diligente jusqu’à la fin de la période de déploiement national, soit jusqu’à la fin du 1^{er} trimestre 2024.

Une commission de bilan sera organisée en juin 2024. À cette occasion, les partenaires sociaux évalueront la nécessité de prolonger la tenue de cette commission jusqu’à la fin de l’année 2024.

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | 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 7 | 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 Tarbes (65).

Fait à Lanne, le 15 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} juin 2022
relatif à la grille de salaires minima conventionnels

NOR : ASET2250871M

IDCC : 1978

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

PRODAF ;

SNPCC ;

FFAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Vu l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers du 21 janvier 1997 étendue,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers du 9 décembre 2009 étendu,

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

les partenaires sociaux de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, réunis en CMPPNI le 11 mai 2022, sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1-1 C de l'accord collectif du 29 septembre 2020 étendu portant mise à jour de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima conventionnels

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151 h 67) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal
I	1	110	1 680 €
	2	120	1 695 €
	3	130	1 710 €
II	1	210	1 720 €
	2	220	1 735 €
	3	230	1 760 €
III	1	310	1 775 €
	2	320	1 790 €
	3	330	1 815 €
IV	1	410	1 840 €
	2	420	1 880 €
	3	430	1 920 €
V	1	510	2 015 €
	2	520	2 125 €
	3	530	2 240 €
VI	1	610	2 355 €
	2	620	2 525 €
	3	630	2 775 €
VII	1	710	3 490 €
	2	720	3 670 €
	3	730	3 850 €

Ces montants sont applicables à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3 | Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque son montant leur est supérieur.

Article 4 | Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers en date du 8 décembre 2009 contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, doivent mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément rappelé, que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés, dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée, conditions de révision et dénonciation du présent accord. Dépôt, publicité, extension

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 juin 2022
relatif aux salaires

NOR : ASET2250747M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu l'article 8 des dispositions générales de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Article 1^{er}

La valeur du point conventionnel de salaire dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine est fixée à 4,919 euros de l'heure.

Article 2

Le salaire mensuel garanti au coefficient 100, excluant toutes primes, est fixé à 1 646 euros bruts sur la base de la durée légale du travail de trente-cinq heures hebdomadaires.

(Voir page suivante.)

Article 3

La grille des salaires applicables en pharmacie d'officine, laquelle comprend une courbe de raccordement entre les coefficients 100 à 230 inclus, s'établit comme suit :

(En euros.)

Coefficient	Salaire
100	1 646,00
115	1 654,07
125	1 659,45
130	1 662,14
135	1 664,83
140	1 667,52
145	1 670,21
150	1 672,90
155	1 675,59
160	1 678,28
165	1 680,98
170	1 683,67
175	1 686,36
190	1 694,43
200	1 699,81
220	1 710,57
225	1 713,26
230	1 715,95
240	1 790,56
250	1 865,16
260	1 939,77
270	2 014,37
280	2 088,98
290	2 163,59
300	2 238,19
310	2 312,80
320	2 387,41
330	2 462,01
400	2 984,26
430	3 208,08
470	3 506,50
500	3 730,32
600	4 476,39
800	5 968,52

Les rémunérations ci-dessus mentionnées constituent les salaires minima hiérarchiques applicables en pharmacie d'officine au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail et des dispositions de l'annexe I « Classifications et salaires » de la convention collective nationale susvisée.

Article 4

Les parties signataires s'engagent expressément à se rencontrer au cours du mois d'octobre 2022 afin d'apprécier, en fonction de l'évolution des indices économiques connus à la date de la réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation convoquée à cet effet, l'opportunité de conclure un nouvel accord portant revalorisation du point conventionnel de salaire.

Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent accord peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent accord à moins de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent accord ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 juin 2022

relatif à la prime CQP « Dispensation de matériel médical à l'officine »

NOR : ASET2250837M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu le code de la santé publique, notamment ses articles L. 5232-3 et D. 5232-2 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son article 8 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, modifié en dernier lieu par avenant du 7 juin 2022 ;

Vu le référentiel du certificat de qualification professionnelle « Dispensation de matériel médical à l'officine » établi par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine.

Préambule

En vue d'assurer, en application de l'article 7 « CQP et évolution professionnelle » de l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé, la reconnaissance du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Dispensation de matériel médical à l'officine » dans la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

L'article 8 « Salaires » des dispositions générales de la convention collective nationale susvisée est modifié comme suit :

I. Après le paragraphe 6. « CQP "Produits cosmétiques et d'hygiène" » est inséré un paragraphe 7 ainsi rédigé :

« 7. CQP "Dispensation de matériel médical à l'officine" »

Les préparateurs en pharmacie et les pharmaciens adjoints titulaires du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Dispensation de matériel médical à l'officine », créé et délivré par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP) perçoivent, sous réserve de pratiquer les activités associées à cette qualification, une prime forfaitaire d'un montant mensuel brut égal à 40 fois la valeur du point conventionnel de salaire.

Sont considérés comme pratiquant les activités associées au CQP "Dispensation de matériel médical à l'officine", les titulaires de ce CQP qui, de manière régulière, effectuent le suivi des patients aux fins de vérifier l'adéquation à leurs besoins des matériels destinés à être installés à leur domicile, assurent le contrôle et, le cas échéant, l'adaptation de ces matériels, tout en délivrant les conseils associés à leur dispensation.

Cette prime ne se confond pas avec le salaire brut de base. Elle figure sur une ligne spécifique du bulletin de paie et n'entraîne aucune modification de coefficient. »

II. Les paragraphes 7. « Réalisation de préparations pharmaceutiques » et 8. « Travail en sous-sol » sont respectivement renumérotés 8 et 9.

Article 2

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de sa signature.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 juin 2022
à l'accord du 19 septembre 2007
relatif aux certificats de qualification professionnelle

NOR : ASET2250838M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

Vu le code du travail ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 ;

Vu l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 modifié relatif aux certificats de qualification professionnelle dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine ;

Vu la déclaration à la préfecture de police relative à la création de l'association portant la propriété intellectuelle des CQP de la branche de la pharmacie d'officine, intitulée APPI des CQP pharmacie, publiée au *Journal officiel* des associations et fondations d'entreprise du 1^{er} juin 2021 (annonce n° 996),

Préambule

Considérant d'une part, qu'en application des dispositions de l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la pharmacie d'officine (CPNEFP) a décidé de mettre en place un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), et considérant, d'autre part, la création de l'association portant la propriété intellectuelle des CQP de la branche de la pharmacie d'officine, dite APPI des CQP pharmacie, les parties signataires, conscientes de la nécessité de compléter et d'actualiser ledit accord, sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

Le quatrième alinéa de l'article 6 « Agrément des organismes délivrant une formation sanctionnée par un CQP » de l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Les organismes de formation sont agréés pour une durée comprise entre deux et cinq ans. Cet agrément peut être retiré avant son échéance, sur décision motivée de la CPNEFP, lorsque les conditions qui ont conduit à sa délivrance ne sont plus réunies. »

Article 2

L'article 8 « Devenir des CQP » de l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé est remplacé par un article ainsi rédigé :

« Article 8 | *Inscription des CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS)*

Lorsqu'un CQP correspond à une qualification pérenne, la CPNEFP peut décider de déposer une demande d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RS). Le cas échéant, cette demande est effectuée en lien avec l'association portant la propriété intellectuelle des CQP de la branche de la pharmacie d'officine (APPI des CQP pharmacie, n° RNA : W751261000). »

Article 3

Les deux alinéas de la liste des certificats de qualification professionnelle en pharmacie d'officine, annexée à l'accord collectif national étendu du 19 septembre 2007 susvisé, sont remplacés par trois alinéas rédigés comme suit :

- « – CQP "Dermo-cosmétique pharmaceutique" ;
- CQP "Produits cosmétiques et d'hygiène" ;
- CQP "Dispensation de matériel médical à l'officine" ; »

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter de sa signature.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les

parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 7 juin 2022
relatif aux régimes de prévoyance
et aux régimes de frais de soins de santé

NOR : ASET2250839M

IDCC : 1996

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

FSPF ;

USPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

FNSCIC CFE-CGC ;

UFIC-UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu le code du travail ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu la loi n° 2018-1203 du 22 décembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019, notamment son article 72 ;

Vu la loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 modifiée visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant, notamment ses articles 1^{er} et 9 ;

Vu la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 modifiée 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, notamment son article 12 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes, notamment son annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » ;

Vu le décret n° 2022-195 du 17 février 2022 relatif à la prise en charge des séances d'accompagnement réalisées par un psychologue ;

Vu l'instruction ministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail,

Préambule

Afin d'adapter les dispositions de l'annexe IV de la convention collective susvisée aux évolutions récentes de la législation relative à la prévoyance et aux frais de soins de santé, les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

Article 1^{er}

L'annexe IV « Régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » de la convention collective susvisée est renommée « Annexe IV. Régimes de prévoyance et régimes de frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine ».

Article 2

L'annexe IV-1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non-cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est renommée « Annexe IV-1. Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine ».

Elle est modifiée comme suit.

I. Le 1. « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » est renommé « 1. Régime de prévoyance ».

II. L'article 1^{er} « Assurés du régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-maternité » est modifié comme suit :

- dans son intitulé, ainsi que dans son premier alinéa, les mots « régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les mots « régime de prévoyance » ;
- est inséré un second alinéa ainsi rédigé :

« Sous réserve des dispositions du "5. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur" et du "6. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables" les salariés non cadres et non assimilés cadres sont garantis tant qu'ils font partie du personnel d'une entreprise adhérente et que leur contrat de travail n'est pas suspendu. »

III. L'article 2 « Définition du traitement de base servant à la détermination des prestations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 2 | Définition du traitement de base servant à la détermination des prestations

1. Traitement de base servant à la détermination des prestations décès

Le traitement de base servant à la détermination des prestations assurées en cas de décès est égal à la rémunération brute perçue par l'assuré au cours des 12 derniers mois civils précédant le décès, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double...), reconstitué le cas échéant si le salaire a été réduit ou supprimé pendant la période de référence.

Lorsqu'un assuré a moins de 12 mois de présence dans une officine, le traitement de base est reconstitué sur une base annuelle à partir des salaires ayant donné effectivement lieu à cotisations.

2. Traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas d'arrêt de travail

Le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas d'arrêt de travail (incapacité totale temporaire de travail, invalidité, congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'un enfant) est égal à la rémunération brute perçue au cours des 12 derniers mois civils précédant le 1^{er} jour d'arrêt de travail, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double...), reconstitué le cas échéant si le salaire a été réduit ou supprimé pendant la période de référence.

Lorsqu'un assuré a moins de 12 mois de présence dans une officine, le traitement de base est reconstitué sur une base annuelle à partir des salaires ayant donné effectivement lieu à cotisations. »

IV. L'article 5 « Incapacité de travail » est modifié comme suit :

– au A. « Définition » est ajouté un troisième alinéa ainsi rédigé :

« Par dérogation à l'alinéa précédent, et conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes. » ;

– le B. « Montant » est modifié comme suit :

– le deuxième alinéa est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Le traitement de base journalier est obtenu en divisant par 365 le traitement de base annuel défini à l'article 2, paragraphe 2. » ;

– il est ajouté un dernier alinéa rédigé comme suit :

« Quand l'arrêt de travail intervient pendant une période de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur, le total des sommes perçues par l'assuré ne peut excéder le montant net du revenu de remplacement versé au titre de la suspension du contrat de travail. Si l'arrêt de travail se poursuit au-delà de la période de suspension du contrat de travail, la limitation s'effectue, au terme de ladite suspension, selon les règles fixées à l'alinéa précédent. »

V. Au premier alinéa de l'article 7.1 « Résiliation du contrat d'assurance relatif au régime : incidences sur les rentes en cours de service et sur le maintien de la garantie décès » les mots « régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les mots « régime de prévoyance ».

VI. Le premier alinéa de l'article 7.2 « Clause de revalorisation » est remplacé par un alinéa ainsi rédigé :

« Chaque année, en fonction des résultats techniques et financiers du régime de prévoyance, et du montant de la provision pour égalisation, de la réserve générale et de la réserve générale initiale, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la pharmacie d'officine se prononce sur la revalorisation des prestations en cours de service et, s'agissant de la garantie décès, du traitement de base. »

VII. Les articles 8 « Garantie maternité » et 8 *bis* « Garantie paternité » sont remplacés par un article commun rédigé comme suit :

« Article 8 | Garantie maternité-paternité/adoption/deuil d'un enfant »

A. Définition

En cas de maternité ou de paternité d'un assuré, il lui est versé une indemnité pendant la période du congé légal de maternité ou de paternité.

Ces dispositions s'appliquent également au congé d'adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés ainsi qu'au congé attribué en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié, sous réserve que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des prestations correspondantes.

B. Montant

Le montant de l'indemnité est égal à 82 % du traitement brut de base journalier sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.

Le traitement de base journalier est obtenu en divisant par 365 le traitement de base annuel défini à l'article 2, paragraphe 2.

L'indemnité est versée par l'intermédiaire de l'employeur ou, en cas de rupture du contrat de travail, directement à l'assuré.

En aucun cas, le total des sommes versées à l'assuré, quelle qu'en soit la nature (salaires versés par l'employeur, sommes versées en application de la convention collective, du code de la sécurité sociale et du présent régime), après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne peut être supérieur au salaire net perçu au cours des 12 derniers mois civils de pleine activité ramené à la période d'arrêt de travail indemnisé, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double...). Le salaire net est le salaire net de cotisations sociales mais avant impôt sur le revenu.

C. Durée du paiement

L'indemnité est versée pendant la durée du congé légal considéré. En cas de congé de maternité, le paiement peut être prolongé de deux semaines en cas de troubles de la santé, sous réserve qu'elles donnent lieu à indemnisation de la sécurité sociale. »

VIII. Le B « Cas des salariés en incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'article 10 « Cotisations » est remplacé par les dispositions suivantes :

« B. Cas des salariés en arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité/adoption/deuil d'un enfant) »

Les indemnités ou rentes versées par le régime en complément des indemnités journalières ou pensions d'invalidité servies par la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations afférentes au présent régime pour la couverture du risque prévoyance.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail d'un assuré dont le contrat de travail n'est pas rompu donnant lieu au paiement de prestations en espèces de la sécurité sociale, les cotisations afférentes au risque frais de soins de santé assises sur le traitement sont dues sur le salaire ou fraction de salaire versé à l'assuré, la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale étant due en totalité tant qu'il existe une cotisation sur salaire ou tant que le salarié bénéficie de prestations du présent régime versées par l'intermédiaire de l'employeur comme indiqué au B des articles 5 et 8 ci-avant. »

IX. Le C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » est ainsi modifié :

- aux a) et b) du C1, les termes « incapacité, invalidité, maternité-paternité » mentionnés dans les tableaux sont remplacés par les termes « arrêt de travail » ;
- au quatrième alinéa du d) du C1, les termes « les taux des cotisations décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les termes « les taux des cotisations prévoyance ».

X. Le 4. « Financement et mise en œuvre de la portabilité des garanties des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé » est ainsi modifié :

- les termes « des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé » mentionnés dans le titre et dans le premier alinéa sont remplacés par les termes « des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé » ;
- les termes « garanties décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » mentionnés au premier alinéa sont remplacés par les termes « garanties prévoyance ».

XI. Après le « 4. Financement et mise en œuvre de la portabilité des garanties des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé » dans sa rédaction issue du présent avenant, sont insérés un 5 et un 6 ainsi rédigés :

« 5. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur (notamment congés payés, arrêts de travail pour maladie ou accident, arrêts de travail pour maternité, paternité ou adoption, activité partielle...), les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit à charge au sens du présent régime, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé prévues par la présente annexe IV-1.

Par indemnisation de l'employeur, il convient d'entendre les situations dans lesquelles le salarié bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire par son employeur ou bien de tout revenu de remplacement (indemnité d'activité partielle, indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité...) financé au moins pour partie par l'employeur ou versé directement par ce dernier ou pour son compte par un tiers.

Sans préjudice de dispositions plus favorables de la présente annexe IV-1 prévoyant un maintien gratuit des garanties, ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé calculées conformément aux taux fixés par l'article 10 "Cotisations" du 3 "Cotisations" de la présente annexe IV-1.

Sans préjudice des cotisations forfaitaires, dont le montant demeure inchangé durant la période de maintien, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations est constituée de l'indemnisation dont bénéficie le salarié dans le cadre de la suspension du contrat de travail (maintien total ou partiel du salaire par l'employeur, indemnisation légale ou conventionnelle complétée, le cas échéant, d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

Le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas de décès ou d'arrêt de travail intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée est calculé conformément aux règles fixées par la présente annexe IV-1.

6. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables

En cas de congé sans solde, pris en une ou plusieurs fois, d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables par année civile, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit à charge au sens du présent régime, bénéficient du maintien de l'ensemble des

garanties des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé prévues par la présente annexe IV-1.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, de la seule cotisation forfaitaire "frais de soins de santé" assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale, calculée conformément aux taux et selon la clé de répartition fixés par la présente annexe IV-1.

Le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas de décès ou d'arrêt de travail intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée est calculé conformément aux règles fixées par la présente annexe IV-1. »

Article 3

L'annexe IV-2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est renommée « Annexe IV-2. Régime de prévoyance et régime de frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine ».

Elle est modifiée comme suit.

I. Le I. « Assurés » est ainsi modifié :

– le second alinéa est remplacé par un alinéa rédigé comme suit :

« Sous réserve des dispositions du IX "Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur" et des dispositions du X "Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables" le cadre ou l'assimilé cadre sont garantis tant qu'ils font partie du personnel d'une entreprise adhérente et que leur contrat de travail n'est pas suspendu. »

– au neuvième alinéa, les termes « et, s'agissant de la garantie maternité-paternité, de justifier de 280 jours de présence dans le régime » sont supprimés.

II. Le « II. Cotisations » est modifié comme suit :

– dans les tableaux du A et du B, les termes « décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les termes « prévoyance » ;

– au quatrième alinéa du 4) du A, les termes « les taux des cotisations décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les termes « les taux des cotisations prévoyance » ;

– le C est remplacé par les dispositions suivantes :

« C. Cas des salariés en arrêt de travail (incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité/adoption/deuil d'un enfant)

Les indemnités ou rentes versées par le régime en complément des indemnités journalières ou pensions d'invalidité servies par la sécurité sociale sont exclues de l'assiette des cotisations afférentes au présent régime pour la couverture du risque prévoyance.

Toutefois, en cas d'arrêt de travail d'un assuré dont le contrat de travail n'est pas rompu donnant lieu au paiement de prestations en espèces de la sécurité sociale, les cotisations afférentes au risque frais de soins de santé assises sur le traitement sont dues sur le salaire ou fraction de salaire versé à l'assuré, la cotisation assise sur le plafond de la sécurité sociale étant due en totalité tant qu'il existe une cotisation sur salaire ou tant que le salarié bénéficie de prestations du présent régime versées par l'intermédiaire de l'employeur comme indiqué au 3) du A du IV ci-après. »

III. Le « III. Maladie. Chirurgie. Maternité (prestations en nature) » est renommé « III. Frais de soins de santé (prestations en nature) ».

IV. Le A « Incapacité temporaire et maternité-paternité » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

- dans l'intitulé, les mots « maternité-paternité » sont remplacés par les mots « maternité/paternité/adoption/deuil d'un enfant » ;
- aux premier, troisième et sixième tableau du 1 « Incapacité temporaire » :
 - les termes « à partir du 4^e jour (inclus) » sont remplacés par les termes « à partir du 4^e jour (inclus)* » ;
- une troisième ligne est ajoutée dans chacun de ces tableaux et comprend les termes suivants :

« * : Conformément aux dispositions de l'article L. 323-1-1 du code de la sécurité sociale, en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'assuré avait la charge effective et permanente, l'indemnité journalière complémentaire versée à l'assuré pour la première incapacité de continuer ou reprendre le travail est accordée dès le premier jour d'arrêt de travail, sous réserve que cet arrêt intervienne dans un délai de treize semaines à compter du décès et que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des indemnités journalières correspondantes » ;

- le « 2. Maternité-Paternité » est remplacé par les dispositions suivantes :

« 2. Maternité-Paternité. Adoption. Deuil d'un enfant

En cas de maternité ou de paternité d'un salarié cadre ou assimilé-cadre, le régime assure, dès le premier jour d'arrêt de travail, le paiement d'indemnités complémentaires à celles de la sécurité sociale pendant la période du congé légal de maternité ou de paternité.

Ces dispositions s'appliquent également au congé d'adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés ainsi qu'au congé attribué en cas de décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans qui était à la charge effective et permanente du salarié, sous réserve que la sécurité sociale ait admis l'assuré au bénéfice des prestations correspondantes.

Le montant des indemnités servies par le régime est égal à 100 % du salaire brut de référence, le cumul de ces indemnités avec les prestations servies par la sécurité sociale, après précompte des cotisations sociales dues mais avant impôt sur le revenu, ne pouvant excéder une somme égale à TA nette de cotisations sociales.

L'indemnité est versée pendant la durée du congé légal considéré et pour toute la durée d'attribution des prestations par la sécurité sociale. » ;

- le « 3. Dispositions communes » est ainsi modifié :

- après le deuxième alinéa, est inséré un alinéa rédigé comme suit :

« Quand l'arrêt de travail intervient pendant une période de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation par l'employeur, le total des sommes perçues par l'assuré ne peut excéder le montant net du revenu de remplacement versé au titre de la suspension du contrat de travail. Si l'arrêt de travail se poursuit au-delà de la période de suspension du contrat de travail, la limitation s'effectue, au terme de ladite suspension, selon les règles fixées à l'alinéa précédent. » ;

- au neuvième alinéa, dans sa numérotation issue du présent avenant, les mots « au terme du congé légal de maternité ou de paternité indemnisé par la sécurité sociale » sont

remplacés par les mots « au terme du congé légal de maternité, de paternité, d'adoption ou de deuil d'un enfant indemnisé par la sécurité sociale » ;

- au dernier alinéa, les mots « En cas d'arrêt de travail pour incapacité temporaire ou maternité-paternité » sont remplacés par les mots « En cas d'arrêt de travail pour incapacité temporaire ou maternité-paternité/adoption/deuil d'un enfant ».

V. Le premier alinéa du D « Revalorisation des prestations en cours et traitement de référence » du IV « Arrêts de travail (prestations en espèces) » est modifié comme suit :

- les mots « en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, » sont supprimés ;
- les mots « régime décès, incapacité, invalidité, maternité-paternité » sont remplacés par les mots « régime de prévoyance ».

VI. Le D « Salaire de référence TA + TB » du VI « Définitions » est remplacé par les dispositions suivantes :

« D. Salaire de référence TA + TB »

Au sens du présent régime, le salaire annuel de référence TA + TB pris en considération pour le calcul d'un capital ou d'une prestation de prévoyance, correspond à la rémunération brute perçue par l'assuré au cours des 12 derniers mois civils, y compris les éléments variables du salaire (gratifications, mois double...), précédant le mois du décès ou le 1^{er} jour d'arrêt de travail, reconstitué le cas échéant si le salaire a été réduit ou supprimé pendant la période de référence. La tranche A (TA) correspond à la tranche de rémunération limitée au plafond mensuel du régime général de la sécurité sociale et la tranche B (TB) à la tranche de rémunération comprise entre le plafond mensuel du régime général de la sécurité sociale et quatre fois ce plafond.

Lorsqu'un assuré a moins de 12 mois de présence dans une officine, le traitement de base est reconstitué sur une base annuelle à partir des salaires ayant donné effectivement lieu à cotisations. ».

VII. Les VII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties maladie-chirurgie-maternité » est modifié comme suit :

- dans son intitulé, ainsi qu'au premier alinéa du A « Bénéficiaires » les termes « Garanties maladie-chirurgie-maternité » sont remplacés par les termes « Garanties frais de soins de santé » ;
- au deuxième alinéa du C « Cotisations » les mots « en concertation avec le ou les organismes assureurs recommandés, » sont supprimés.

VIII. Au VIII « Financement et mise en œuvre de la portabilité des garanties du régime » les mots « par les régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé » sont remplacés par les mots « par les régimes de prévoyance et de frais de soins de santé ».

IX. Après le VIII « Financement et mise en œuvre de la portabilité des garanties du régime » sont insérés un IX et un X rédigés comme suit :

« IX. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur »

En cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation de l'employeur (notamment congés payés, arrêts de travail pour maladie ou accident, arrêts de travail pour maternité, paternité ou adoption, activité partielle...), les salariés et, le cas échéant, leurs ayants droit à charge au sens du présent régime, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé prévues par la présente annexe IV-2.

Par indemnisation de l'employeur, il convient d'entendre les situations dans lesquelles le salarié bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire par son employeur ou bien de tout revenu de remplacement (indemnité d'activité partielle, indemnités journalières complémentaires, rente d'invalidité...) financé au moins pour partie par l'employeur ou versé directement par ce dernier ou pour son compte par un tiers.

Sans préjudice de dispositions plus favorables de la présente annexe IV-2 prévoyant un maintien gratuit des garanties, ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, des cotisations afférentes aux régimes de prévoyance et de frais de soins de santé calculées conformément aux taux fixés au II "Cotisations" de la présente annexe IV-2.

Sans préjudice des cotisations forfaitaires, dont le montant demeure inchangé durant la période de maintien, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations est constituée de l'indemnisation dont bénéficie le salarié dans le cadre de la suspension du contrat de travail (maintien total ou partiel du salaire par l'employeur, indemnisation légale ou conventionnelle complétée, le cas échéant, d'une indemnisation complémentaire versée par l'employeur).

Le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas de décès ou d'arrêt de travail intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée est calculé conformément aux règles fixées par la présente annexe IV-2.

X. Maintien des garanties prévoyance et frais de soins de santé en cas de congé sans solde d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables

En cas de congé sans solde, pris en une ou plusieurs fois, d'une durée d'au plus 30 jours ouvrables par année civile, le salarié et, le cas échéant, ses ayants droit à charge au sens du présent régime, bénéficient du maintien de l'ensemble des garanties des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé prévues par la présente annexe IV-2.

Ce maintien donne lieu au paiement, par les employeurs comme par les salariés, de la seule cotisation forfaitaire "frais de soins de santé" assise sur le plafond mensuel de la sécurité sociale, calculée conformément aux taux et selon la clé de répartition fixés par la présente annexe IV-2.

Le traitement de base servant à la détermination des prestations dues en cas de décès ou d'arrêt de travail intervenu pendant la période de suspension du contrat de travail non rémunérée est calculé conformément aux règles fixées par la présente annexe IV-2. »

Article 4

L'annexe IV-3 « Tableaux des garanties des régimes frais de soins de santé des salariés de la pharmacie d'officine » est modifiée comme suit :

- dans le tableau du II « Tableau des garanties hors Alsace-Moselle » dans la rubrique « Soins courants », après la ligne « Participation forfaitaire (actes lourds) » de la sous-rubrique « Honoraires médicaux », est ajoutée la sous-rubrique suivante :

Séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale	100 % BR – RSS	100 % BR – RSS
---	----------------	----------------

– dans le tableau du III « Tableau des garanties Alsace-Moselle » dans la rubrique « Soins courants », après la ligne « Participation forfaitaire (actes lourds) » de la sous-rubrique « Honoraires médicaux », est ajoutée la sous-rubrique suivante :

Séances d'accompagnement psychologique prévues par l'article L. 162-58 du code de la sécurité sociale	100 % BR – RSS	100 % BR – RSS
---	----------------	----------------

Article 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prend effet à compter du 1^{er} juin 2022, à l'exception de son article 4, qui prend effet à compter du 5 avril 2022.

Il sera déposé et fera l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail.

Le présent avenant peut être révisé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Il peut être dénoncé selon les modalités prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, à moins de dispositions plus favorables ou de garanties au moins équivalentes.

La branche professionnelle de la pharmacie d'officine étant composée à 99,90 % d'officines de pharmacie de moins de cinquante salariés, les dispositions du présent avenant ont été rédigées en considération des spécificités de ces entreprises (source DARES, fiche statistique de branche 2019). Par voie de conséquence, l'adoption des stipulations mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail ne se justifie pas.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2022-9 du 7 juin 2022
relatif à l'emploi de brancardier

NOR : ASET2250864M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des différentes évolutions des missions des brancardiers au cours des dernières années, les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer (CLCC) ont souhaité actualiser la fiche de l'emploi de brancardier.

En conséquence de cette actualisation, le classement de l'emploi de brancardier dans la classification des emplois non-cadres de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est modifié, entraînant la modification de la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) afférente à ce même emploi.

Le présent avenant porte modification de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | *Modification de la fiche emploi de l'emploi de brancardier*

La fiche emploi de brancardier prévue à l'annexe 2, chapitre 2 « Définition des emplois du personnel non-cadre » est remplacée par la fiche d'emploi suivante :

Brancardier
Missions principales
Assurer le transport, l'accompagnement et la manutention des patients en adaptant, le cas échéant, les modalités de transport en fonction de l'état du patient et des informations reçues.
Activités
Accueillir le patient ; se présenter et vérifier son identité. Rassurer le patient (temps d'attente, planning de déroulement des examens...). Recueillir et transmettre auprès des autres acteurs l'ensemble des informations écrites et orales nécessaires à la continuité des soins. S'assurer auprès des équipes soignantes que le patient remplit les conditions nécessaires à son transport. Être en capacité de réagir et/ou d'alerter les équipes soignantes et/ou médicales en cas d'urgence. Accompagner les patients et/ou leur famille lors des différents déplacements vers le plateau technique ou les services d'hospitalisation. Assurer le transport médicalisé en adaptant le matériel nécessaire à la sécurité du patient. Préparer le matériel nécessaire à la prise en charge du patient. Assurer la manutention du patient dans les règles de confort et de sécurité (installation du patient sur lit fluidisé, table opératoire, brancard...). Participer au transport des défunts. Assurer le nettoyage, l'hygiène et l'entretien du matériel et des locaux relatifs à ses activités. Assurer l'acheminement de différents produits (produits sanguins, chimiothérapies...) et matériels (tubes...).
Connaissances
Connaître la structure de l'établissement, son organisation, son fonctionnement général et les circuits internes. Connaître la procédure de transport d'un patient immunodéprimé ou infecté. Connaître les techniques de manutention (gestes et postures). Connaître le protocole de transport des défunts et les rites applicables aux différentes croyances et/ou religions. Connaître les protocoles de nettoyage et/ou d'hygiène et/ou de décontamination des locaux et du matériel courant se rattachant à la profession. Connaître les règles de base d'hygiène. Connaître le petit matériel médical. Connaître les règles de base de la communication dans le cadre de la relation avec le patient. Connaître les protocoles d'identité-vigilance. Connaître les gestes et soins d'urgence.
Formation/expérience
Cet emploi est accessible sans qualification particulière. Formation brancardier requise dans le cadre de la formation continue. Attestation aux gestes et aux soins d'urgence de niveau 1 (AFGSU 1).

Article 2 | *Modification du groupe d'emploi de l'emploi de brancardier*

À l'article A-1.3.1.1. « Classification des personnels non-cadres » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, l'emploi de brancardier est désormais classé avant l'emploi de technicien administratif, dans le groupe C de la manière suivante :

Emplois	Position	Groupe
Brancardier	2	C

Par ailleurs, l'emploi de brancardier est modifié dans le tableau du classement des emplois non-cadres indiqué à l'annexe 5 de la convention collective nationale « Cotation des emplois non-cadre », pour être placé entre l'emploi d'agent d'accueil/standardiste et de technicien administratif de la manière suivante :

Emplois	Position	Filière	Cotation
Brancardier	2	L	101

Article 3 | *Modification de la RMAG de l'emploi de brancardier*

L'article A-1.3.2. « Rémunérations au 1^{er} octobre 2020 » de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 est renommé « Rémunérations au 1^{er} juillet 2022 ».

Au même article, l'emploi de brancardier est désormais classé avant l'emploi de technicien administratif, dans le groupe C, et la rémunération minimale annuelle garantie (RMAG) applicable à l'emploi de brancardier est prévue de la manière suivante :

(En euros.)

Groupe	Emplois	RMAG	RMAG 1	RMAG 2
C	Brancardier	19 748	20 166	20 768

Dans le cadre des reclassements, il est précisé que le montant de la nouvelle rémunération brute mensuelle totale hors sujétions particulières visées à l'article 2.5.4 de la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999, et hors éléments variables de rémunération (BIC...) ne pourra être inférieur à la précédente rémunération brute mensuelle totale hors sujétions particulières visées à l'article 2.5.4 de la convention collective nationale des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999 et hors éléments variables de rémunération (BIC...).

La BIC et la PEP seront calculées sur la base du nouveau RMAG conformément aux dispositions de la convention collective nationale (CCN) des centres de lutte contre le cancer (CLCC) du 1^{er} janvier 1999.

Il est également précisé que le niveau de parcours professionnel acquis dans le groupe B est reconduit dans le groupe C avec conservation des années d'éligibilité au palier supérieur du parcours professionnel en cours d'acquisition.

Article 4 | *Durée de l'avenant et entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est intégré à la convention collective nationale des CLCC du 1^{er} janvier 1999 dans l'annexe 2, chapitre 3.

Article 5 | Dépôt et publicité

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Il sera publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Un exemplaire sera établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 2022-07 du 7 juin 2022
relatif au parcours professionnel dans les CLCC
pour le personnel non médical

NOR : ASET2250865M

IDCC : 2046

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

FNCLCC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre d'un travail global sur l'attractivité des métiers du personnel non médical dans les centres de lutte contre le cancer, les partenaires sociaux de la branche des centres de lutte contre le cancer ont décidé d'abaisser les paliers de la validation des acquis professionnels (VAP) pour accélérer le parcours professionnel.

La réduction des années d'expérience nécessaires à l'accès à l'évaluation de son parcours permettra au salarié de bénéficier d'une évolution plus rapide de sa rémunération minimale annuelle garantie (RMAG).

Le présent avenant a pour objet de modifier les dispositions de la convention collective des centres de lutte contre le cancer du 1^{er} janvier 1999.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Modification de l'article 2.9.1.2 de la CCN des CLCC

À la fin de l'article 2.9.1.2. « Validation des compétences dans le parcours professionnel » de la CCN des CLCC, sont ajoutés les termes et le tableau suivants :

« Paliers d'éligibilité

Il est rappelé que l'éligibilité traduit la durée requise dans l'emploi pour qu'un salarié bénéficie de l'évaluation de son parcours.

Cette durée est, pour chacun des emplois, la suivante :

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^d palier du parcours
A	Agent de service Employé administratif		
B	Employé administratif qualifié	3 ans	10 ans
	Ouvrier spécialisé	3 ans	10 ans
	Agent de service qualifié	3 ans	10 ans
	Brancardier	3 ans	10 ans
	Agent d'accueil / Standardiste	3 ans	10 ans
C	Technicien administratif	3 ans	10 ans
	Technicien	3 ans	10 ans
	Ouvrier qualifié	3 ans	10 ans
D	Secrétaire	3 ans	10 ans
	Ouvrier hautement qualifié	3 ans	10 ans
	Aide-soignant	3 ans	10 ans
	Auxiliaire de puériculture	3 ans	10 ans
E	Préparateur qualifié en pharmacie	3 ans	10 ans
	Technicien de recherche clinique	3 ans	10 ans
	Technicien de maintenance	3 ans	10 ans
	Aide-soignant spécialisé	3 ans	10 ans
	Auxiliaire de puériculture spécialisé	3 ans	10 ans
	Diététicien	3 ans	10 ans
	Assistant de gestion	3 ans	10 ans
	Technicien de laboratoire	3 ans	10 ans
	Assistant médical	3 ans	10 ans
E1	Technicien de laboratoire expert	3 ans	10 ans
F	Technicien qualifié	3 ans	10 ans
	Orthophoniste	3 ans	10 ans
	Attaché de recherche clinique	3 ans	10 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale	3 ans	10 ans
	Masseur-kinésithérapeute	3 ans	10 ans
	Assistant social	3 ans	10 ans
	Infirmier DE	3 ans	10 ans

Groupes	Emplois	Durée éligibilité 1 ^{er} palier du parcours	Durée éligibilité 2 ^d palier du parcours
G	Technicien hautement qualifié	3 ans	10 ans
	Attaché de recherche clinique spécialisé	3 ans	10 ans
	Manipulateur d'électroradiologie médicale spécialisé	3 ans	10 ans
	Infirmier DE spécialisé	3 ans	10 ans
	Infirmier de bloc opératoire DE	2 ans	8 ans
	Infirmier de puériculture DE	2 ans	8 ans
H	Infirmier anesthésiste DE	2 ans	8 ans
	Chef d'équipe	3 ans	10 ans
	Principalat	3 ans	10 ans
I	Cadre 1	3 ans	10 ans
J	Cadre 2	3 ans	10 ans
K	Cadre 3	3 ans	10 ans
L	Cadre supérieur 1		
M	Cadre supérieur 2		
N	Cadre supérieur 3		

L'ensemble des dispositions conventionnelles antérieures au présent avenant prévoyant des durées d'éligibilité différentes de celles précisées à l'article 1^{er} sont abrogées.

Article 2 | *Date d'application*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant l'expiration du délai d'opposition.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent de manière rétroactive à compter du 1^{er} janvier 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, ainsi qu'auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il sera également notifié à l'ensemble des organisations de salariés représentatives dans la branche des centres de lutte contre le cancer à l'issue de la procédure de signature, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il est publié dans la base de données nationale, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire est établi pour chacune des parties signataires.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 25 mai 2022

relatif à la revalorisation de la grille des salaires conventionnels minimaux

NOR : ASET2250878M

IDCC : 2104

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

SYNERPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FSS CFTD ;

FSAS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant est uniquement applicable aux établissements relevant du secteur d'activité thermal.

Article 2 | Rémunération minimale conventionnelle

La grille des rémunérations minimales conventionnelles correspondant à chaque niveau d'emploi est ainsi modifiée à compter de la prise d'effet :

(En euros.)

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent exécution 1		1 646	0
Agent exécution 2	12	1 658	208
Agent qualifié	12	1 670	208
Agent thermal CQP branche	15	1 685	208
Agent hautement qualifié	80	1 765	218

	Écart conventionnel minimum garanti	Salaire conventionnel mensuel minimum	Rémunération annuelle garantie
Agent de maîtrise 1	30	1 795	224
Agent de maîtrise 2	70	1 865	244
Agent de maîtrise 3	70	1 935	265
Cadre 1		2 500	374
Cadre 2		2 880	432
Cadre Sup			

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

Les signataires conviennent que le présent avenant ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises comptant moins de 50 salariés.

Article 4 | Prise d'effet

La modification de la grille des rémunérations minimales conventionnelles définies à l'article premier prend effet à compter du premier jour du mois suivant la date de signature.

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 71 du 19 mai 2022

modifiant le titre IV de l'accord du 19 décembre 2007
relatif à la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)

NOR : ASET2250862M

IDCC : 2190

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

UNML,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SYNAMI CFTD,

d'autre part,

Préambule

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a profondément modifié le paysage de la formation professionnelle continue et de l'alternance. Ses dispositions ont impacté très largement les dispositions conventionnelles de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

À ce titre, les partenaires sociaux ont inscrit à l'agenda social 2021 la révision de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle. Toutefois, les négociations n'ayant pas abouties ils souhaitent dans un premier temps ouvrir et faciliter l'accès pour les salariés en poste au nouveau dispositif créé par la loi, relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

C'est dans cette perspective, et dans l'attente de la négociation d'un accord global sur la formation professionnelle intégrant les dispositions de la réforme, que les partenaires sociaux représentatifs de la branche conviennent des dispositions qui suivent :

Article 1^{er} | La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A

La loi « Liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 supprime la période de professionnalisation et tous les articles du code du travail y afférents. Elle crée une nouvelle voie d'accès à la formation par l'alternance pour les salariés en poste : la reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A.

Les dispositions conventionnelles du titre IV de l'accord sur la formation professionnelle pour la branche des missions locales et PAIO du 19 décembre 2007 concernant ce dispositif sont supprimées et sont remplacées comme suit :

« Titre IV La reconversion ou la promotion par l'alternance, dite Pro-A

Article 4.1 | *Objet*

La Pro-A est un dispositif de reconversion ou de promotion en alternance.

Ce dispositif permet au salarié :

- de changer de métier ou de profession ;
- de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle ;
- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles (Cléa).

Article 4.2 | *Bénéficiaires*

Les salariés doivent répondre à plusieurs conditions :

1. Condition liée au contrat de travail

La reconversion ou la promotion par alternance concerne :

- les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à temps complet ou temps partiel ;
- les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée (art. L. 5134-19 et suivants du code du travail).

2. Condition liée à la qualification détenue

En plus de la condition liée à la nature du contrat de travail, le salarié doit avoir un niveau de qualification inférieure au niveau 6 (grade licence) pour pouvoir bénéficier d'une formation dans le cadre de Pro A.

Article 4.3 | *Actions de formation éligibles*

Les actions de formation éligibles à la Pro-A sont :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation permettant d'obtenir les certificats Cléa et Cléa numérique ;
- les actions de formation permettant d'acquérir une certification professionnelle figurant sur une liste définie par notre branche pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences.

La liste des certifications éligibles à la Pro-A est annexée au présent avenant. La liste pourra évoluer en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Elle sera actualisée et mise à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Cette mise à jour sera étudiée au moins une fois par an par la CPNEF pour déterminer si une évolution est nécessaire ou non.

Article 4.4 | *Durée*

La formation organisée au titre de Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Les actions de formation peuvent se dérouler :

- pendant le temps de travail ;
- ou en tout ou partie hors temps de travail à l'initiative du salarié.

Les actions de formation se dérouleront obligatoirement pendant le temps de travail pour les bénéficiaires de ce dispositif ayant une qualification inférieure au niveau 4 (bac).

Pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, cette limite est fixée à 2 % du forfait jour.

■ Durée de l'action de formation

La durée de l'action de formation est comprise entre 15 % et 40 % de la durée de l'action de professionnalisation sans pouvoir être inférieure à 150 heures pour l'ensemble des bénéficiaires visant les qualifications éligibles au dispositif.

La durée de la reconversion ou promotion par alternance ne s'applique pas aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et aux actions de validation des acquis de l'expérience (art. D. 6324-1 du code du travail modifié).

■ Durée de l'action de professionnalisation

Dans la branche des missions locales, la durée de l'action de professionnalisation s'étend sur une durée comprise entre 6 et 24 mois pour l'ensemble des publics éligibles au dispositif.

Article 4.5 | *Rémunération*

Lorsque les actions de formation sont effectuées pendant le temps de travail, elles donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Il n'existe pas d'allocation de formation pour les heures de formation hors temps de travail.

Article 4.6 | *Modalités de mises en œuvre*

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une Pro-A doit impérativement faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet de l'action réalisée.

Il doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences selon les règles applicables au contrat de professionnalisation.

Article 4.7 | *Tutorat obligatoire*

Un tuteur doit obligatoirement être désigné pour informer et accompagner le bénéficiaire de la Pro-A.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans sur les cinq dernières années dans une qualification en lien avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le salarié en reconversion ou promotion par alternance ;
- organiser l'activité du salarié dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition de savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du salarié ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation. »

Article 2 | *Dispositions diverses*

Article 2.1 | *Champ d'application*

Le présent avenant doit s'appliquer dans tous les établissements ou structures de la branche quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les établissements ou structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement, à plus de 90 %, composée de structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;

– le thème de négociation du présent avenant, à savoir la formation professionnelle ne peut donner lieu à des stipulations moins favorables selon l'effectif de l'établissement ou de la structure.

Article 2.2 | Durée et entrée en vigueur de l'avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Article 2.3 | Dépôt

Le présent avenant fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, auprès des services du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Article 2.4 | Révision, dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe fixant la liste des certifications éligibles à la Pro-A et identifiant les métiers concernés

Article 1^{er} | *Les métiers de la branche impactés par de fortes mutations de l'activité*

Le champ de l'insertion évolue fortement aujourd'hui. L'évolution des politiques publiques et réglementaires ainsi que l'évolution des publics et des besoins entraînent une transformation des modes d'accompagnement, la nécessité d'acquérir de nouvelles compétences.

La nouvelle convention pluriannuelle d'objectifs 2019/2022, va également conditionner l'évolution des actions des missions locales, pour prendre en compte les orientations définies par l'État, notamment en matière de pilotage des structures, de comptabilité analytique et de prise en compte des besoins spécifiques des jeunes.

Enfin, l'évolution technologique que représente le numérique introduit des bouleversements profonds, qui touchent les organisations de travail comme les professionnels. Les missions locales sont directement concernées par ces transformations dans leurs pratiques d'accompagnement des jeunes.

C'est dans ce contexte que la branche a établi une liste de certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A pour permettre l'accès ou le maintien dans l'emploi des salariés par l'acquisition de qualifications nouvelles qui tiennent compte de ces évolutions.

Cette liste a été établie au regard des métiers confrontés à ces fortes mutations. Les métiers s'organisent autour des axes suivants :

- insertion sociale et professionnelle ;
- information-communication ;
- gestion ;
- encadrement ;
- maintenance et hygiène des espaces.

La liste pourra évoluer en fonction de l'évolution des enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences dans la branche.

Elle sera actualisée et mise à jour par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF). Cette mise à jour sera étudiée au moins une fois par an par la CPNEF pour déterminer si une évolution est nécessaire ou non.

Article 2 | *Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A*

Les partenaires sociaux représentatifs conviennent que la liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie comme suit :

Insertion sociale et professionnelle

- RNCP 403 – Conseiller en insertion professionnelle – Niveau 5 ;
- RNCP 34789 – Conseiller emploi formation insertion – Niveau 5 ;
- RNCP 30080 – Licence professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 34626 – Chargé d'accompagnement individuel et collectif en insertion socio-professionnelle – Niveau 5 ;

- RNCP 7426 – Chargé d’accompagnement social et professionnel – Niveau 5 ;
- RNCP 34361 – Chargé de projets handicap, travail et inclusion – Niveau 6 ;
- RNCP 30077 – Licence professionnelle – Intervention sociale : accompagnement de publics spécifiques (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 30078 – Licence professionnelle – Intervention sociale : accompagnement social (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 4505 – DE d’ingénierie sociale (DEIS) – Niveau 7 ;
- RNCP 34361 – Chargé de projets handicap, travail et inclusion – Niveau 6 ;
- RNCP 4740 – Entrepreneur de l’économie sociale et solidaire – Niveau 7 ;
- RNCP 9638 – Bac Pro – Accueil – Relation clients et usagers – Niveau 4 ;
- RNCP 32049 – Bac Pro – Métiers de l’accueil – Niveau 4.

Information-communication

- RNCP 28716 – Manager des stratégies communication marketing – Niveau 7 ;
- RNCP 34474 – Administrateur système réseau et sécurité – Niveau 6 ;
- RNCP 35587 – Administrateur système et réseau – Niveau 6 ;
- RNCP 15238 – Technicien d’infrastructure informatique et sécurité – Niveau 5 ;
- RNCP 34625 – Médiateur de l’information et du numérique – Niveau 5 ;
- RNCP 20640 – DUT – Information-Communication option Information numérique dans les organisations – Niveau 5 ;
- RNCP 34345 – Concepteur en communication graphique et numérique – Niveau 6 ;
- RNCP 34413 – Responsable de projet webmarketing et communication digitale – Niveau 6 ;
- RNCP 34319 – Designer de communication graphique et digitale – Niveau 6 ;
- RNCP 31420 – Manager de la communication et stratégie digitale – Niveau 7 ;
- RNCP 31914 – Manager de la communication digitale et data science – Niveau 7 ;
- RNCP 34706 – Documentaliste multimédia – Niveau 6 ;
- RNCP 31114 – Développeur web et web mobile – Niveau 5 ;
- RNCP 28763 – Responsable de projet marketing communication – Niveau 6 ;
- RNCP 35856 – Responsable communication et événementiel – Niveau 6 ;
- RNCP 34302 – Infographiste- Designer web – Niveau 5.

Gestion

- RNCP 34143 – TP – Assistant de direction – Niveau 5 ;
- RNCP 34211 – Assistant de direction – Niveau 5 ;
- RNCP 31145 – Assistant de gestion et d’administration du personnel – Niveau 4 ;
- RNCP 34021 – Assistant de gestion des petites entreprises – Niveau 5 ;
- RNCP 34193 – Assistant de gestion – Niveau 5 ;
- RNCP 30107 – Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : fiscalité (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 30105 – Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et gestion des associations (fiche nationale) – Niveau 6 ;

- RNCP 29776 – Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 30106 – Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 29764 – Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : contrôle de gestion (fiche nationale) – Niveau 6 ;
- RNCP 28108 – Chargé(e) de l'administration et de la gestion des ressources humaines – Niveau 5.

Encadrement

- RNCP 34654 – Responsable de gestion des ressources humaines – Niveau 6 ;
- RNCP 16889 – Responsable ressources humaines – Niveau 6 ;
- RNCP 29550 – Responsable en gestion administrative et ressources humaines – Niveau 6 ;
- RNCP 20652 – DUT – Gestion des entreprises et des administrations (GEA), option Gestion des ressources humaines (GRH) – Niveau 5 ;
- RNCP 30412 – Dirigeant d'entreprise de l'économie sociale et solidaire – Niveau 7 ;
- RNCP 30067 – Licence professionnelle – gestion des organisations de l'économie sociale et solidaire – Niveau 6 ;
- RNCP 34305 – Responsable d'établissement de l'économie sociale et solidaire – Niveau 6 ;
- RNCP 15263 – Responsable d'entreprise de l'économie sociale et solidaire – Niveau 6 ;
- RNCP 16204 – Manager de proximité dans l'économie sociale et solidaire – Niveau 6 ;
- RNCP 12378 – Responsable comptable et financier – Niveau 6 ;
- RNCP 35080 – Manager d'organismes à vocation sociale et culturelle et en économie sociale et solidaire – Niveau 7 ;
- RNCP 28177 – Responsable associatif – Niveau 6 ;
- RNCP 31492 – Master droit de la santé – Niveau 7 ;
- RNCP 34291 – Master droit de la santé – Niveau 7 ;
- RNCP 34132 – Master intervention et développement social – Niveau 7 ;
- RNCP 2514 – Certificat d'aptitudes aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale (CAFERUIS) – Niveau 6 ;
- RNCP 367 – Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale (CAFDES) – Niveau 7.

Axe maintenance et Hygiène des espaces

- RNCP 14893 – Bac Pro – hygiène, propreté, stérilisation – Niveau 4 ;
- RNCP 34261 – Responsable qualité hygiène sécurité environnement – Niveau 6 ;
- RNCP 278 – TP-Agent de propreté et d'hygiène – Niveau 3 ;
- RNCP 24655 – CAP-Agent de propreté et d'hygiène – Niveau 3 ;
- RNCP 34461 – Technicien jardins espaces verts – Niveau 4.

Avenant n° 31 du 24 mai 2022
relatif à la revalorisation des indemnités de sujétions conventionnelles

NOR : ASET2250877M

IDCC : 2264

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

FHP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'exercice d'une activité professionnelle en établissement de santé est caractérisé par une activité qui s'organise à la fois sur les 365 jours de l'année et sur les 24 heures de chaque journée. Ces sujétions particulières de travail de nuit et d'activité les week-end et jours fériés sont liées à la nécessaire continuité des soins aux patients. La CCN prévoit déjà des indemnités spécifiques pour ces sujétions. Le présent avenant a pour objectif de revaloriser significativement ces indemnités, en reconnaissance des contraintes de l'activité en établissement de santé, qui nécessite de la part de chaque salarié un engagement fort pour assurer cette continuité. Ainsi, le présent avenant prévoit la revalorisation des indemnités pour travail de nuit et pour travail effectué un dimanche ou un jour férié, définies par les articles 82-1 et 82-2 de convention collective du 18 avril 2002, dans les établissements du champ d'application défini ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), les établissements d'accueil pour personnes handicapées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'Outre-mer.

Sont donc notamment visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86-10 : service hospitalier ;
- 86-10 Z : activités hospitalières ;

- 87-10 B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87-10 C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 88-10 B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Article 2 | Indemnité pour travail de nuit

À l'alinéa 1^{er} de l'article 82-1 de la convention collective, le chiffre « 10 % » est remplacé par celui de « 15 % ».

Article 3 | Indemnité pour travail effectué les dimanches et jours fériés

À l'alinéa 1^{er} de l'article 82-2 de la convention collective, le chiffre « 0,40 » est remplacé par « 0,60 ».

Article 4 | Clause d'engagement d'ouverture de négociation

La mesure prévue par le présent avenant constitue une première mesure de revalorisation salariale, dans l'attente de l'aboutissement de la demande d'équité de traitement et de financement de mesures de revalorisations salariales au bénéfice des salariés des établissements de santé privés, équivalentes à celles annoncées pour la fonction publique hospitalière, liées aux impacts de l'inflation.

Dès que ces mesures auront fait l'objet d'un arbitrage ministériel, une négociation s'engagera visant l'augmentation générale des salaires. Elle s'inscrira dans le cadre de la révision du régime de classifications et rémunérations conventionnelles en cours.

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant s'applique sans dispositions particulières aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé ou dénoncé à tout moment, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juin 2022 pour les entreprises adhérentes à la FHP et à la date d'extension pour les autres.

Article 8 | Extension. Dépôt

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent avenant sur support papier et une version support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires, plus les exemplaires destinés au dépôt légal.

Fait à Paris, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 38 du 10 juin 2022
relatif à l'annexe I portant sur les classifications des emplois

NOR : ASET2250861M

IDCC : 2272

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

FNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFTD ;

FNST CGT ;

FO Transport,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a été rédigé par les partenaires sociaux afin de supprimer le coefficient 160 de la grille de classification de la convention collective assainissement et maintenance industrielle (IDCC 2272).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de branche assainissement et maintenance industrielle, y compris les entreprises de moins de 50 salariés. Pour ces dernières entreprises, le présent avenant ne contient pas de dispositions spécifiques que les parties n'estiment pas nécessaires, la grille de classification étant commune à toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif, et la suppression convenue n'entraînant pas de modalités de mise en œuvre propres aux entreprises de moins de 50 salariés.

La suppression du coefficient 160 prévue dans le présent avenant, et les conséquences qu'elle implique, s'appliqueront à tous les salariés des entreprises entrant dans ce champ d'application concernés par cette suppression, indépendamment de tout motif de discrimination (sexe, origine, âge, handicap etc.) et dans le respect du principe d'égalité de traitement et notamment d'égalité entre les femmes et les hommes.

Article 2 | *Modification de l'annexe I : classifications des emplois*

Les parties signataires décident de supprimer le coefficient 160 de la grille des classifications des emplois à l'annexe I de la convention collective assainissement et maintenance industrielle.

Les autres coefficients demeurent inchangés et restent applicables. Il existe désormais 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques, contre 8 niveaux précédemment.

Le découpage est le suivant :

Ouvriers – employés

		Coefficient
Niveau I	1 ^{er} échelon	170
	2 ^e échelon	185
Niveau II	1 ^{er} échelon	200
	2 ^e échelon	210
	3 ^e échelon	225
Niveau III	1 ^{er} échelon	260
	2 ^e échelon	280

Techniciens et agents de maîtrise

		Coefficient
Niveau III	1 ^{er} échelon	260
	2 ^e échelon	280
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430
	2 ^e échelon	580
Niveau V		760

Cadres

		Coefficient
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430
	2 ^e échelon	580
Niveau V		760
Niveau VI		1120
Niveau VII		1470

Article 3 | *Mise en œuvre de la suppression du coefficient 160*

La mise en application du présent avenant sera effective au plus tard au 1^{er} mai 2022. Elle sera concomitante pour les personnels en place et les nouveaux embauchés.

Ils seront, du fait de cette suppression, classés automatiquement au coefficient supérieur soit coefficient 170.

Article 4 | Conséquences de la suppression du coefficient 160

Article 4.1 | Les salaires minima

La suppression du coefficient 160 a un impact au regard des salaires minima conventionnels. Les employeurs de la branche devront veiller, du fait du passage automatique des salariés de ce coefficient supprimé au coefficient supérieur, au respect du salaire minima conventionnel correspondant à ce coefficient supérieur.

La grille des salaires minima actuellement en vigueur, définie par l'avenant n° 37 du 18 janvier 2022, est reproduite en annexe 1 dans sa version actualisée.

Article 4.2 | La prime d'ancienneté

De même, la prime d'ancienneté, prévue à l'article 5.3.2 du chapitre V de la convention collective assainissement et maintenance industrielle, s'applique désormais au personnel de niveau I à III (de niveau I à IV précédemment).

Il est convenu que pour les salariés concernés par la suppression du coefficient 160 et qui seront affectés au coefficient supérieur, il sera appliqué la prime d'ancienneté sur la base du salaire minima en vigueur pour le coefficient supérieur, au plus tard à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 4.3 | Conséquences sur les autres dispositions conventionnelles

La suppression du coefficient 160 a pour conséquences de modifier la rédaction du contenu de certaines dispositions conventionnelles notamment :

- l'article 5.1.1 « Niveaux et échelons » qui est dorénavant rédigé ainsi : « Les emplois sont répartis sur 7 niveaux comportant au total 13 échelons hiérarchiques. »
- l'annexe I « Classification des emplois de l'assainissement et de la maintenance industrielle », alinéa 5 qui est désormais rédigé ainsi : « L'échelle hiérarchique unique comporte au total 7 niveaux et, à l'intérieur de ceux-ci, 13 échelons. »
- l'annexe IV « Dispositions particulières aux cadres », article 8 « Contrat à durée déterminée à objet défini », alinéa 7 qui est désormais rédigé ainsi : « Peuvent conclure ce contrat les personnes qui sont engagées pour occuper un emploi classé au moins en catégorie cadre niveau IV de la classification prévue par la convention collective nationale et ses annexes ».

Enfin, suite à la suppression du coefficient 160, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations pour étudier la rédaction des classifications plus particulièrement la définition des niveaux et des échelons.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de sa signature.

Article 6 | Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les

articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 10 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des salaires minima de l'avenant n° 37, du 18 janvier 2022 actualisée au 1^{er} mai 2022

Salaires minima à compter du 1^{er} mai 2022

Les parties signataires décident de conserver, à compter du 1^{er} mai 2022 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 4,089 euros et la partie fixe à 929,153 euros. Le coefficient 160 étant supprimé, il convient de porter, à titre dérogatoire, le salaire minimum du coefficient 170 (pour 151,67 h) à la valeur fixe de 1 645,58 euros.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers – employés

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau I		160	1 603,15
Niveau I	1 ^{er} échelon	170	1 645,58
	2 ^e échelon	185	1 685,66
Niveau II	1 ^{er} échelon	200	1 747,00
	2 ^e échelon	210	1 787,89
	3 ^e échelon	225	1 849,23
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^e échelon	280	2 074,14

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima mensuels (151,67 h/m)
Niveau III	1 ^{er} échelon	260	1 992,35
	2 ^e échelon	280	2 074,14
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	2 687,52
	2 ^e échelon	580	3 300,91
Niveau V		760	4 036,97

Cadres

(En euros.)

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau IV	1 ^{er} échelon	430	32 250,29
	2 ^e échelon	580	39 610,91

		Coefficient	Salaires minima annuels (151,67 h/m)
Niveau V		760	48 443,66
Niveau VI		1120	66 109,16
Niveau VII		1470	83 283,95

Accord du 2 juin 2021

relatif à la valeur du point à compter du 1^{er} juin 2021
(Alsace)

NOR : ASET2250863M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,06 pour l'ensemble du territoire Alsace à compter du 1^{er} juin 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Le 2 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : 2397 | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Constat d'accord du 5 mai 2022

relatif aux rémunérations minima

NOR : ASET2250888M

IDCC : 2397

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

SYNPASE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+ ;

FO Mannequins ;

CGT SFA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont concertées via une visio-conférence le 5 mai 2022 pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2022.

En raison des conditions économiques actuelles, elles sont convenues d'une augmentation exceptionnelle en 2022 de :

+ 3,5 % pour les rémunérations horaires brutes minima des mannequins adultes (annexe 1),

+ 2,5 % pour les rémunérations horaires brutes minima des mannequins âgés de moins de seize ans adultes (annexe 2).

Elles ont d'autre part souhaiter apporter des modifications à l'annexe IX par la rédaction de l'avenant n° 15 dont elles sollicitent l'extension.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent constat – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397 quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

Fait à Paris, le 5 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Année 2022

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

Hors congés payés.

(En euros.)

	7	8	9	10
1 heure (taux horaire majoré)	104,55	121,85	160,45	204,35

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x par 5 ;

Hebdo 5 jours = tarif journée x 5 – 10 % ;

Hebdo 6 jours = tarif journée x par 6 – 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés.

(En euros.)

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (taux horaire majoré)	37,25	43,50	50,95	58,45	67,15	75,70	94,60

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x par 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés.

(En euros.)

1 heure (taux horaire majoré)	69,90
----------------------------------	-------

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré x par 5.

Annexe 2

Année 2022

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants

Hors congés payés.

(En euros.)

Prise de vue Publicité Défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
71,65	62,30	49,60	89,00	62,30	50 % du minimum horaire de la catégorie

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : **2397** | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS
DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Avenant n° 15 du 5 mai 2022

relatif à la modification de l'annexe IX
« Mandat civil de représentation d'un enfant mannequin »

NOR : ASET2250889M

IDCC : 2397

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

SYNPASE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

F3C CFDT ;

CFTC MEDIA+ ;

FO MANNEQUINS ;

CGT – SFA,

d'autre part,

Les parties signataires conviennent des modifications suivantes dans le corps du texte du mandat civil de représentation d'un enfant mannequin (annexe IX de l'IDCC 2397) :

A. Au 2^e alinéa de l'article 1^{er} « Représentant légal » :

Le verbe « avoir » est abrogé dans la phrase suivante :

« [...] toute modification de la situation familiale qui pourrait avoir des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale »,

et est remplacé par « entraîner » :

« [...] toute modification de la situation familiale qui pourrait entraîner des conséquences sur l'exercice de l'autorité parentale »

B. Le texte ci-dessous est abrogé :

« Article 1^{er} | *Représentant légal*

1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale

En préambule, l'agence entend insister sur le fait que, quelle que soit leur situation, les parents exerçant conjointement l'autorité parentale sont supposés s'être concertés

préalablement à la signature du mandat et de chacun de ses avenants, de telle manière que l'agence ne subisse, de leur fait, aucun désagrément ou aucune désorganisation.

Parents non divorcés et non séparés

Les pères et mères exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur (art. 372 du code civil) qu'ils soient mariés, pacsés ou concubins.

Ainsi, et quelle que soit la filiation de l'enfant, chacun des parents investis de l'autorité parentale conjointe peut indifféremment représenter le mannequin.

En effet, chacun des parents est réputé agir avec l'accord de l'autre quand il fait seul un acte relevant de l'autorité parentale sur la personne de l'enfant.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification.

Parents divorcés ou séparés

La séparation des parents est sans incidence sur les règles de dévolution de l'autorité parentale (art. 373-2, alinéa 1 du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires, investis de l'autorité parentale conjointe et ce, que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

Les deux parents continuent donc de pouvoir représenter indifféremment le mannequin auprès de l'agence quelles que soient les modalités d'exercice de l'autorité parentale conjointe dans le cadre de la séparation ou du divorce.

Ainsi, lorsque seul un des parents a signé le présent mandat, l'agence ne peut en aucun cas être tenue responsable par l'autre parent d'une atteinte à l'exercice conjoint de l'autorité parentale.

Les salaires et rémunérations disponibles seront réglés par chèque bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des représentants légaux. Par souci de simplicité, il est convenu que le chèque sera adressé au domicile du parent chez qui la résidence habituelle de l'enfant est fixée et, dans l'hypothèse d'une garde alternée, au domicile de l'un ou l'autre des parents.

Il est rappelé que chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification. »

il est remplacé par le texte ci-dessous :

« 1. Cas de l'exercice commun de l'autorité parentale

Lorsque les parents d'un enfant mineur exercent en commun l'autorité parentale sur cet enfant, l'accord express des deux parents est requis pour conclure le présent mandat de représentation, qui n'est pas un acte usuel au sens de l'article 372-2 du code civil.

Selon l'article 372 du code civil, les parents exercent en commun l'autorité parentale sur leur enfant mineur. La séparation des parents est sans incidence sur cette règle (art. 373-2, alinéa 1 du code civil), les deux parents demeurant, sauf décisions contraires,

investis de l'autorité parentale conjointe et ce, que la résidence de l'enfant soit fixée en alternance au domicile de chacun des parents ou au domicile de l'un d'eux.

En application de l'article L. 7124-9 du code du travail et conformément aux règles de répartition établies par la décision d'attribution de l'agrément, les rémunérations disponibles seront réglées par chèque ou virement bancaire établi au nom de l'un ou de l'autre des parents investis de l'autorité parentale ou des deux noms en cas de compte commun.

Chacun des parents s'engage irrévocablement à signaler immédiatement à l'agence toute modification de la situation familiale et à fournir l'ensemble des documents afférents à cette modification. »

C. Le 7^e alinéa du paragraphe 2 « Cas où l'autorité parentale n'est exercée que par un seul parent » ci-dessous :

« Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les salaires et les rémunérations disponibles seront réglées par chèque bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale »

est abrogé et est remplacé par :

« Dans l'hypothèse où l'autorité parentale est exercée par un seul parent, les rémunérations disponibles seront réglées par chèque ou virement bancaire établi au nom du représentant légal seul investi de l'autorité parentale ».

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, il est stipulé que les dispositions du présent avenant – une fois l'extension acquise – seront applicables à l'ensemble des entreprises visées au champ d'application de la convention collective IDCC 2397 quel que soit le nombre de leurs mannequins salariés.

Fait à Paris, le 5 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3222 | **MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS
INDUSTRIALISÉES ET PORTES PLANES**

Accord du 13 avril 2022

relatif à la détermination des salaires minima
et de la prime d'ancienneté au 1^{er} juin 2022

NOR : ASET2250860M

IDCC : 3222

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

UFME ;

UICB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB ;

FG FO Construction,

d'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale est la fabrication, l'activité de pose ne pouvant présenter qu'un caractère accessoire, dans le cadre de la catégorie 16.23Z de la nomenclature des activités française des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

Article 2 | Salaires minima conventionnels mensuels

Les salaires minima conventionnels mensuels définis ci-après sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 h.

Emplois	Coef.	
Ouvriers et employés		
N1 E unique	100	1 643 €
N2 E1	115	1 644 €
N2 E2	120	1 650 €
N2 E3	125	1 655 €
N3 E1	135	1 662 €
N3 E2	140	1 671 €
N3 E3	150	1 685 €
N4 E1	160	1 700 €
N4 E2	170	1 721 €
N4 E3	180	1 746 €
N5 E unique	190	1 913 €
Techniciens et agents de maîtrise		
N5 E1	185	1 662 €
N5 E2	190	1 738 €
N5 E3	210	1 894 €
N6 E1	230	2 068 €
N6 E2	265	2 359 €
N6 E3	300	2 669 €
N7 E unique	310	2 755 €
Cadres		
N7 E1	305	2 664 €
N7 E2	310	2 764 €
N8 E1	345	3 070 €
N8 E2	375	3 289 €
N8 E3	420	3 728 €
N8 E4	480	4 287 €

Article 3 | Prime d'ancienneté

La grille des montants de la prime d'ancienneté, base 151,67 heures, figure en annexe 1 de l'accord.

Article 4 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 | Date d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront à partir du 1^{er} juin 2022.

Article 6 | Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 7 | Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s'ouvriraient sur l'initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d'adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 8 | Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 9 | Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la loi.

Fait à Paris, le 13 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grille des montants mensuels de la prime d'ancienneté

Base 151,67 heures.

Applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

A. Grille « ouvriers » et « employés »

(En euros.)

Emplois	Coefficients hiérarchiques	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « techniciens » et « agents de maîtrise »

(En euros.)

N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	75,54	151,08	226,63	302,16	377,70

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-27 du 16 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 8231 Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 116 du 20 mai 2022	106
IDCC 8233 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 62 du 28 juin 2022	109
IDCC 8241 Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre-Val de Loire) : avenant n° 67 du 1^{er} février 2022	111
IDCC 8251 Exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Basse-Normandie et Orne) : avenant n° 73 du 7 juin 2022	115
IDCC 8252 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 71 du 28 juin 2022	119
IDCC 8412 Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 39 du 12 avril 2022	121
IDCC 8415 Entreprises de travaux forestiers, exploitations forestières et propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 8 du 12 avril 2022	124
IDCC 8731 Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 92 du 30 mai 2022	130

Convention collective

IDCC : **8231** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

Avenant n° 116 du 20 mai 2022

NOR : AGRS2297075M

IDCC : 8231

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

Fédération nationale du bois FNB Normandie ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 115 du 19 février 2021, sont majorés de 5,8 % à compter du 1^{er} juin 2022.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} juin 2022

(En euros.)

Travaux	Unité de paie	Montant
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	12,82
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	10,63
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,30
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	10,57

Travaux	Unité de paie	Montant
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	13,38
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	La tonne	12,12
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ^[1] :		
Catégorie 1	Le mètre cube	7,64
Catégorie 2	Le mètre cube	8,63
Catégorie 3	Le mètre cube	9,62
Catégorie 4	Le mètre cube	10,63
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers	Le mètre cube	6,96
Tendres	Le mètre cube	7,23
Pins, non écorcés	Le mètre cube	7,11
Résineux écorcés	Le mètre cube	10,76
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	10,48
Sapins épicéas bruts	Le stère	12,38
Pins écorcés forestièrement	Le stère	17,91
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	24,48
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	16,42
Pieux de clôture en chêne	La pièce	1,07
Découpes^[2]		
Jusqu'à 118	Le trait	1,25
120 à 158	Le trait	1,97
160 et plus	Le trait	3,02
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	11,69
Bûcheron employé au chargement des camions ^[3]	L'heure	11,69
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	13,63
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	16,24
101 à 125 stères	Le stère	15,42
126 à 150 stères	Le stère	15,03
151 à 175 stères	Le stère	14,42
176 stères et plus	Le stère	13,44
<p>[1] Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>[2] Découpes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; - tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. <p>[3] Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p>		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

Article 2

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,82 € » sont remplacés par les mots : « Il est attribué un supplément de 1,93 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,53 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 91,34 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 96,64 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 115 du 19 février 2021, sont majorés à compter du 1^{er} juin 2022 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} juin 2022

(En euros.)

Coefficient	Classification	Salaire horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	10,85
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	11,20
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	12,43
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	15,62

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DREETS de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, Cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 20 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8233** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

Avenant n° 62 du 28 juin 2022

NOR : AGRS2297076M

IDCC : 8233

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

Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I

Grille de rémunérations

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,39

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	11,66
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,30
	2	12,61
1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutant	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61
2.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2022.

Fait à Caen, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8241 | **ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre-Val de Loire)

(1^{er} juillet 1987)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,

Journal officiel du 9 février 1988)

Avenant n° 67 du 1^{er} février 2022

NOR : AGRS2297077M

IDCC : 8241

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

Fédération nationale du bois FNB ;

Union régionale centre des professionnels du bois URCB ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

CFTC Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23 les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme il suit à compter du 1^{er} mars 2022 :

« Section 1 Personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 1 – AB 100	10,57 €	1 603,15 €
Niveau 2 – 1 ^{er} échelon – C 105	10,62 €	1 610,74 €
Niveau 2 – 2 ^e échelon – D 110	10,66 €	1 616,80 €
Niveau 3 – 1 ^{er} échelon – E 115	10,68 €	1 619,84 €
Niveau 3 – 2 ^e échelon – F 125	10,70 €	1 622,87 €

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 3 – 3 ^e échelon – G 135	10,75 €	1 630,45 €
Niveau 4 – 1 ^{er} échelon – H 150	10,86 €	1 647,14 €
Niveau 4 – 2 ^e échelon – I 170	11,59 €	1 757,86 €
Niveau 4 – 3 ^e échelon – J 200	12,79 €	1 939,86 €

Section 2 Personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 1 – 100	10,57 €	1 603,15 €
Niveau 2 – 120	10,69 €	1 621,35 €
Niveau 3 – 140	10,79 €	1 636,52 €
Niveau 4 – 160	11,14 €	1 689,60 €
Niveau 5 – 170	11,59 €	1 757,86 €
Niveau 6 – 180	11,95 €	1 812,46 €

Section 3 Salaire du personnel administratif, commercial et technique

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 1 – K 100	10,57 €	1 603,15 €
Niveau 2 – 1 ^{er} échelon – L 110	10,66 €	1 616,80 €
Niveau 2 – 2 ^e échelon – M 120	10,69 €	1 621,35 €
Niveau 3 – 1 ^{er} échelon – N 135	10,75 €	1 630,45 €
Niveau 3 – 2 ^e échelon – O 150	10,86 €	1 647,14 €
Niveau 4 – P 170	11,59 €	1 757,86 €
Niveau 5 – 1 ^{er} échelon – Q 190	12,28 €	1 862,51 €
Niveau 5 – 2 ^e échelon – R 210	13,03 €	1 976,26 €
Niveau 6 – 1 ^{er} échelon – S 240	14,22 €	2 156,75 €
Niveau 6 – 2 ^e échelon – T 270	15,38 €	2 332,68 €

Section 4 Salaire des agents de maîtrise

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 1 – U 190	12,28 €	1 862,51 €
Niveau 2 – 1 ^{er} échelon – V 230	13,80 €	2 093,05 €
Niveau 2 – 2 ^e échelon – W 270	15,38 €	2 332,68 €
Niveau 3 – 1 ^{er} échelon – X 320	17,34 €	2 629,96 €
Niveau 3 – 2 ^e échelon – Y 370	19,34 €	2 933,30 €

Section 5 Salaires des cadres

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 1 – 280	15,70 €	2 381,22 €
Niveau 2 – 360	18,88 €	2 863,53 €

Coefficients	Taux horaire	Salaire mensuel (151 h 67)
Niveau 3 – 420	21,21 €	3 216,92 €
Niveau 4 – 460	22,74 €	3 448,98 €
Niveau 5 – 480	23,56 €	3 573,35 €
Niveau 6 – 510	24,74 €	3 752,32 €
Niveau 7 – 550	26,28 €	3 985,89 €
Niveau 8 – 600	28,26 €	4 286,19 €

Article 2

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1^{er} mars 2022 :

Nature de la tâche affectée		Prix à la tâche	Frais de mécanisation	Total
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m³ futaie	6,88	1,25	8,13
	m³ taillis/futaie	7,11		8,36
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m³ hêtre, merisier, châtaigner, autres.	6,71	1,25	7,96
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m³	5,31	1,25	6,56
Abattage grume résineux Éclaircie	m³	5,96	1,25	7,21
Autres	m³ peupliers	5,86	1,25	7,11
Bois d'industrie	Stère	6,98	2,16	9,14
Bois de trituration	Stère	6,94	2,16	9,10
Bois de chauffage	Stère	7,00	2,16	9,16
Foisonnement	De gré à gré dans les limites fixées par l'article 30-b-5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

Article 3

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, mentionnée à l'article 23 *bis*, est portée à compter du 1^{er} mars 2022 à :

- 6,00 euros pour les salariés des exploitations forestières et scieries agricoles ;
- 6,00 euros pour les salariés des exploitations sylvicoles.

Article 4

Le présent avenant, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant prenant effet le 1^{er} mars 2022 qui sera déposé à la DREETS Centre-Val de Loire – Pôle politique du travail 12, Place de l'Étape – CS 85809 – 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Orléans, le 1^{er} février 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8251 | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET PROPRIÉTAIRES
FORESTIERS SYLVICULTEURS**

(Basse-Normandie et Orne)

(18 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 21 mars 1978,

Journal officiel du 20 avril 1978)

Avenant n° 73 du 7 juin 2022

NOR : AGRS2297078M

IDCC : 8251

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

Fédération nationale du bois FNB Normandie ;

Syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Orne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Normandie ;

Union régionale CFTC Agri de Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I relative aux salaires minima des ouvriers payés à la tâche est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des ouvriers des exploitations forestières rémunérés à la tâche
(applicable sous réserve du respect de l'article 25 de la convention collective)

Les salaires minima des ouvriers payés à la tâche sont fixés ainsi à compter
du 1^{er} juillet 2022 :

(Voir page suivante.)

Nature des essences	Prix hors frais de mécanisation
Grumes d'œuvre	
<i>a) Abattage</i> , compris ébranchage avec une découpe intermédiaire pour les grumes de plus de 12 mètres de long et fin bout.	
Essences dures	
Hautes futaies et futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	6,60 €
Taillis sous futaies (2 ^e catégorie grumes) (le m ³)	7,29 €
Bois champêtre (3 ^e catégorie grumes) (le m ³)	8,13 €
Essences tendres et résineuses	
Peuplement homogène, futaies (1 ^{re} catégorie grumes) (le m ³)	4,86 €
Bois épars et élagués (le m ³)	5,56 €
Bois à branches basses (le m ³)	7,79 €
<i>b) Poteaux</i> de lignes brut (le m ³)	11,83 €
<i>c) Travaux annexes :</i>	
– Supplément pour abattage à culée noire (le m ³)	6,06 €
– Déjumelage (au-delà de 1 mètre) (le trait)	4,52 €
– Découpe supplémentaire	De 0,91 € à 1,99 €
– Supplément pour brûlage (le m ³)	De 1,87 € à 3,23 €
– Supplément pour cubage demandé par l'exploitant (le m ³)	0,50 €
Bois d'industrie et de chauffage	
<i>a) Perches</i> à moules (le mètre linéaire)	0,17 €
<i>b) Piquets</i> (le stère)	9,40 €
<i>c) Bois de trituration et de chauffage</i> (stères de futaies de feuillus, stères de taillis de feuillus toutes essences et stères de résineux élagués)	
Bois mesurés précisément (tolérance de + ou – 3 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	8,31 €
– billons de sciage de moins de 2 mètres	7,71 €
– billons de sciage de 2 mètres et plus	6,06 €
Bois coupé approximativement à longueur (avec tolérance de – 3 % à + 10 %)	
– bois de tige de 1 mètre ou bois de houppiers	7,23 €
– billons de tige de 2 mètres	5,12 €
<i>d) Bois de tige</i> d'industrie de 2 mètres environ et de moins de 2,50 mètres, non fendu (la tonne)	6,37 €
Un duplicata des tickets de pesée doit être remis à chaque bûcheron	De 1,87 € à 2,46 €
<i>e) Supplément</i> pour brûlage ou rangement des rémanents (toutes essences) (le stère)	
Traitement de souche de résineux	Majoration de 12 % sur m ³ et stère

Article 2

L'annexe II relative aux salaires est modifiée et rédigée de la façon suivante :

« Salaires minima des personnels des exploitations forestières et scieries de Basse-Normandie et des personnels sylvicoles de l'Orne

Les salaires horaires sont fixés ainsi à compter du 1^{er} juillet 2022 :

Classification		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 h)
Niveau	Coefficient		
I. Ouvriers et employés			
Niveau 1			
Coefficient 100	100	10,85 €	1 645,61 €
Niveau 2			
Coefficient 120	120	11,16 €	1 692,63 €
Niveau 3			
Coefficient 140	140	11,28 €	1 710,83 €
Coefficient 150	150	11,41 €	1 730,55 €
Coefficient 160	160	11,57 €	1 754,82 €
Niveau 4			
Coefficient 180	180	12,33 €	1 870,09 €
Coefficient 200	200	13,31 €	2 018,72 €
II. Agents de maîtrise			
AM I	210	13,37 €	2 027,82 €
AM II			
Échelon 1	230	14,09 €	2 137,03 €
Échelon 2	270	15,75 €	2 388,80 €
AM III			
Échelon 1	320	17,64 €	2 675,45 €
Échelon 2	370	19,61 €	2 974,24 €
III. Cadres des exploitations forestières et scieries			
C.1	280	15,94 €	2 417,61 €
C.2	360	18,95 €	2 874,14 €
C.3	420	21,09 €	3 198,72 €
C.4	460	22,64 €	3 433,80 €
C.5	480	23,42 €	3 552,11 €
C.6	510	24,58 €	3 728,04 €
C.7	550	26,12 €	3 961,62 €
C.8	600	28,00 €	4 246,76 €

IV. Cadres sylviculteurs			
Groupe III			
– chef d’équipe ayant des responsabilités	190	12,95 €	1 964,12 €
– garde ayant des ouvriers sous ses ordres	190	12,95 €	1 964,12 €
– salarié titulaire du BTA option sylviculture ou d’un diplôme reconnu équivalent	190	12,95 €	1 964,12 €
Groupe II			
1 ^{re} catégorie			
– contremaître sylvicole ou garde ayant des fonctions de contremaître et recevant des instructions générales établies périodiquement	230	14,09 €	2 137,03 €
– salarié titulaire d’un BTS option sylviculture ou d’un diplôme reconnu équivalent	230	14,09 €	2 137,03 €
– commis d’exploitation sylvicole, agent possédant des connaissances d’estimation et de marquage, chargé de la surveillance des exploitations, de la répartition du travail entre les ouvriers et de leur paie, de l’établissement des feuilles de paie, du métré, du dénombrement, du débardage et du transport des produits	230	14,09 €	2 137,03 €
– caissier comptable	230	14,09 €	2 137,03 €
2 ^e catégorie			
– chef d’exploitation sylvicole ayant déjà les mêmes connaissances et attributions que le commis d’exploitation sylvicole et en outre chargé de l’embauche (rédaction du contrat de travail), de l’achat des coupes et de la vente des produits	320	17,64 €	2 675,45 €
Groupe I			
– régisseur ou directeur technique, administre le domaine ou l’entreprise selon des directives générales préalablement établies par l’employeur et laissant une large part à l’initiative personnelle	400	20,49 €	3 107,71 €

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2022 et les parties signataires en demandent l’extension.

Fait à Alençon, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8252 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Basse-Normandie)
(19 décembre 1989)**

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

Avenant n° 71 du 28 juin 2022

NOR : AGRS2297079M

IDCC : 8252

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

Entrepreneurs des territoires Normandie EDTN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

**Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie FGA
CFDT ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe II | Grille de rémunérations

Concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers.

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,39

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois qualifiés	1	11,66
	2	12,08
Emplois hautement qualifiés	1	12,30
	2	12,61
1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux		
Technicien agent de maîtrise (TAM 1)	1	13,39
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise (TAM 2)	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55
2.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61
5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services en agriculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture		
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prendra effet à compter du 1^{er} juillet 2022.

Fait à Caen, le 28 juin 2022

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : **8412** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES,**
(Lorraine et Alsace)
(7 juin 1988)

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

Avenant n° 39 du 12 avril 2022

NOR : AGRS2297080M

IDCC : 8412

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

Fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs du Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« "Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs."

Le Smic horaire est fixé à 10,57 € depuis le 1^{er} janvier 2022.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 h)
1	AB	100	10,81	1 639,55
2	C	105	10,84	1 644,10
	D	110	10,87	1 648,65
3	E	115	10,90	1 653,20
	F	125	10,92	1 656,24
	G	135	10,94	1 659,27
4	H	150	11,31	1 715,38
	I	170	12,15	1 842,79
	L	180	12,55	1 903,46
	J – M	200	13,38	2 029,34
	K	220	14,07	2 133,99
	N	250	15,31	2 322,07

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau		Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 h)
4	O	200	13,38	2 029,34
5	P	250	15,31	2 322,07
7	R	275	16,35	2 479,80
6	Q	300	17,36	2 632,99
7	S	350	19,47	2 953,01
8	U	400	21,56	3 270,00
7	T a	440	23,21	3 520,26
	T b	450	23,63	3 583,96
8	V	460	24,06	3 649,18
	W	520	26,55	4 026,84

Article 2

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

Article 3

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,10 €. »

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des scieries agricoles et activités connexes. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS
SYLVICULTEURS**

(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)

(11 mars 2016)

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,

Journal officiel du 7 avril 2017)

Avenant n° 8 du 12 avril 2022

NOR : AGRS2297081M

IDCC : 8415

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FO ;**

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« "Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

À compter du 1^{er} janvier 2022, le Smic horaire est fixé à 10,57 €."

Article 1^{er} | Les salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
A	10,81	1 639,55
B	11,01	1 669,89
C	11,52	1 747,24
D	12,01	1 821,56

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT 1	10,81	1 639,55
ACT 2		
Échelon 1	10,91	1 654,72
Échelon 2	10,93	1 657,75
ACT 3		
Échelon 1	10,97	1 663,82
Échelon 2	11,02	1 671,40
ACT 4	11,74	1 780,61
ACT 5		
Échelon 1	12,54	1 901,94
Échelon 2	13,32	2 020,24
ACT 6		
Échelon 1	14,54	2 205,28
Échelon 2	15,72	2 384,25

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les agents de maîtrise sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	12,41	1 882,22
AM II		
Échelon 1	14,01	2 124,90
Échelon 2	15,59	2 364,54

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
AM III		
Échelon 1	17,60	2 669,39
Échelon 2	19,56	2 966,67

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	15,98	2 423,69
C 2	19,16	2 906
C 3	21,52	3 263,94
C 4	23,09	3 502,06
C 5	23,91	3 626,43
C 6	25,10	3 806,92
C 7	26,67	4 045,04
C 8	28,66	4 346,86

Article 2 | Les rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. Grumes

(En euros.)

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
1 ^{re} catégorie – Abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers.	4,42
2 ^e catégorie – Abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
Avec mise en andain	7,32
Sans mise en andain	6,28
3 ^e catégorie – Abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
Avec mise en andain	7,52
Sans mise en andain	6,19
4 ^e catégorie – Abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
Avec mise en andain	8,05
Sans mise en andain	6,51

Feuillus toutes essences	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
5 ^e catégorie – Abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
Avec mise en andain	8,66
Sans mise en andain	6,80

(En euros.)

Peupliers	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,22
Abattage avec façonnage des houppiers :	
Avec mise en andain	6,01
Sans mise en andain	4,67

(En euros.)

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)	
Travaux	Salaire de base (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	7,08
Coupe à blanc étoc	6,80

(En euros.)

Traits de découpe de qualité	
Travaux	Salaire de base
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,96
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,53

II. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère :	
La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
Avec mise en andain	Gré à gré
Sans mise en andain	
À la tonne :	Gré à gré

III. Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Poteaux : Bruts le m ³	11,19

IV. Bois de chauffage

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. Travaux divers

(En euros.)

Travaux	Salaire de base
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
Journée en régie sans machine	82,77
Journée en régie avec machine	78,96

Article 2

La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est fixée à 5,21 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2022.

Les dispositions de l'article 2 relatives à la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 4

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 01/06/2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

Article 5

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant des exploitations forestières, des départements de Meurthe-et-Moselle, de

la Meuse, de la Moselle et des Vosges. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'Unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DREETS Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 12 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8731** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

Avenant n° 92 du 30 mai 2022

NOR : AGRS2297082M
IDCC : 8731

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie FREDT ;
Fédération nationale du bois FNB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;
Syndicat national des cadres des entreprises agroalimentaires SNCEA CFE-CGC ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 susvisée, la rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} juin 2022.

À ce titre, les dispositions de l'article 23 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Article 23 | Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif à compter du 1^{er} juin 2022

1. Ouvriers des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} juin 2022	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} juin 2022 (151 h 67)
Niveau I. Échelon 1 – Coefficient 100	10,85 €	1 645,62 €
Niveau I. Échelon 2 – Coefficient 110	11,29 €	1 712,35 €
Niveau I. Échelon 3 – Coefficient 120	11,37 €	1 724,49 €
Niveau II. Échelon 1 – Coefficient 140	11,60 €	1 759,37 €
Niveau II. Échelon 2 – Coefficient 150	11,80 €	1 789,71 €
Niveau III. Échelon 1 – Coefficient 170	12,11 €	1 836,72 €
Niveau III. Échelon 2 – Coefficient 190	12,58 €	1 908,00 €

2. Personnel administratif des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

2.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} juin 2022	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} juin 2022 (151 H 67)
Niveau I		
Échelon 1 – Coefficient 100	10,85 €	1 645,62 €
Échelon 2 – Coefficient 110	11,29 €	1 712,35 €
Échelon 3 – Coefficient 120	11,37 €	1 724,49 €
Niveau II		
Échelon 1 – Coefficient 140	11,60 €	1 759,37 €
Échelon 2 – Coefficient 150	11,80 €	1 789,71 €
Niveau III		
Échelon 1 – Coefficient 170	12,11 €	1 836,72 €
Échelon 3 – Coefficient 210	12,77 €	1 936,83 €
Niveau IV		
Échelon 1 – Coefficient 240	13,51 €	2 049,06 €
Échelon 2 – Coefficient 270	14,03 €	2 127,93 €

2.2. Agents de maîtrise

	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} juin 2022	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} juin 2022 (151 h 67)
Niveau III		
Échelon 3 – Coefficient 210	12,77 €	1 936,83 €
Niveau IV		
Échelon 1 – Coefficient 240	13,51 €	2 049,06 €

	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} juin 2022	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} juin 2022 (151 h 67)
Échelon 2 – Coefficient 270	14,03 €	2 127,93 €
Échelon 3 – Coefficient 280	14,32 €	2 171,91 €

2.3. Cadres

	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} juin 2022	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} juin 2022 (151 h 67)
Niveau V		
Échelon 1 – Coefficient 310	15,18 €	2 302,35 €
Échelon 2 – Coefficient 360	16,66 €	2 526,82 €
Échelon 3 – Coefficient 480	20,00 €	3 033,40 €
Échelon 4 – Coefficient 550	21,98 €	3 333,71 €
Échelon 5 – Coefficient 600	23,40 €	3 549,08 €

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué.

Les salariés à temps partiel et les salariés temporaires bénéficient des mêmes conditions de rémunération de base que les ouvriers permanents. »

Article 2

La valeur point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2^o et 3^o de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 6,00 € au 1^{er} juin 2022.

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la direction départementale de l'emploi du travail et des solidarités de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties conviennent de se réunir le mardi 10 janvier 2023 pour une nouvelle négociation sur les rémunérations.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 30 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220270-000722

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
