



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



PREMIÈRE
MINISTRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-32

20 août 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° 2022-32 du 20 août 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	87

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-32 du 20 août 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 184-614 Imprimerie de labeur. Sérigraphie : avenant du 21 juillet 2022 à l'accord du 16 novembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi	5
IDCC 207-2528 Cuirs-peaux. Maroquinerie : avenant n° 1 du 18 juillet 2022 à l'accord du 28 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable	9
IDCC 930 Métallurgie (Sarthe) : avenant du 17 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	13
IDCC 930 Métallurgie (Sarthe) : avenant du 17 juin 2022 relatif aux salaires 2022.....	15
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 04-22 du 23 juin 2022 relatif à la valeur du point	24
IDCC 1307 Cinéma-exploitation : avenant n° 68 du 16 juin 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2022	26
IDCC 1580 Chaussures-industrie : avenant du 5 juillet 2022 à l'accord collectif du 16 octobre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.....	30
IDCC 1580 Chaussures-industrie : avenant du 5 juillet 2022 à l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	34
IDCC 1604 Métallurgie (Rouen-Dieppe) : accord du 28 juin 2022 relatif à l'indemnité de transport.....	42
IDCC 1732 Métallurgie (Yonne) : avenant du 10 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	45
IDCC 1912 Métallurgie (Haut-Rhin) : accord du 17 juin 2022 relatif aux salaires.....	48
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 84 du 7 juin 2022 relatif au barème de financement des actions de formation « Pro-A ».....	52
IDCC 1967 Métallurgie (Bas-Rhin) : avenant du 20 juin 2022 relatif aux salaires	54
IDCC 2003 Métallurgie (Vosges) : avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	57
IDCC 2691 Enseignement-privé indépendant : avenant n° 57 du 23 juin 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire	62

IDCC 2691 Enseignement-privé indépendant : avenant n° 7 du 23 juin 2022 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre	69
IDCC 3013 Librairie : accord du 23 juin 2022 relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté	71
IDCC 3032 Esthétique-Cosmétique : avenant n° 33 du 14 juin 2022 relatif aux salaires minima	75

Accord(s) professionnel(s)

Carrières et matériaux (industries) : avenant n° 1 du 19 mai 2022 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée	78
Bois (industrie et importation) : avenant n° 1 du 22 juin 2022 à l'accord national du 28 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité	82

Brochure n° 3138 | Convention collective nationale

IDCC : 184 | **IMPRIMERIES DE LABEUR ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

Brochure n° 3137 | Convention collective nationale

IDCC : 614 | **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE ET DES PROCÉDÉS
D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

Avenant du 21 juillet 2022

à l'accord du 16 novembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour préserver l'emploi

NOR : ASET2250990M

IDCC : 184, 614

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

GMI ;

UNIIC ;

FESPA France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO LIVRE ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dès 2020, les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs s'étaient mobilisées pour accompagner entreprises et salariés dans la maîtrise des conséquences économiques de la crise sanitaire.

Si les causes ont changé, il apparaît toutefois que les entreprises du secteur de l'imprimerie et de la sérigraphie sont confrontées pour nombre d'entre elles à des baisses durables d'activité notamment dues aux difficultés d'approvisionnement en papiers, plaques, consommables, PVC et autres ainsi qu'aux contraintes du renchérissement du coût de l'énergie.

C'est compte tenu de ce contexte incertain, renforcé par le conflit ukrainien, que les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés souhaitent par le présent accord prolonger le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans l'accord du 16 novembre 2020 conformément aux aménagements prévus par l'ordonnance du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi et le décret du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction durable de leur activité.

Ce dispositif s'inscrit dans le cadre de la préservation et la consolidation de l'emploi ainsi que dans la politique formation/emploi/compétences menée par la branche.

Aussi, ils décident de permettre aux entreprises confrontées à une baisse durable de leur activité, de pouvoir recourir à l'activité réduite dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence étendue à 48 mois consécutifs.

En conséquence, les articles de l'accord en date du 16 novembre 2020 ainsi que ceux de l'annexe-trame type de document à adapter par l'entreprise ou par l'établissement relatifs à la durée et aux modalités de mobilisation du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée sont modifiés.

Dispositions modificatives portant sur l'accord du 16 novembre 2020

Article 1^{er} | *Modification de l'article 3.1 « Indemnisation des salariés » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle*

En application du décret du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable, les signataires conviennent de modifier la durée d'application de l'activité réduite fixée par l'accord du 16 novembre 2020.

En conséquence, la première phrase du troisième paragraphe de l'article 3-1 de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle est remplacée par la phrase suivante ainsi rédigée : « Cette réduction s'apprécie par salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral établi par l'entreprise, dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs et après homologation par la DREETS conformément aux dispositions légales et réglementaires. »

Article 2 | *Modification de l'article 5 « Articulation de l'accord de branche avec la mobilisation d'un dispositif d'activité partielle au sein des entreprises et engagement au regard du maintien de l'emploi » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle*

L'article 5 de l'accord du 16 novembre 2020 est ainsi modifié :

Dans le troisième paragraphe de cet article, le quatrième tiret est remplacé par la rédaction suivante :

« La date à partir de laquelle le DSAP est sollicité et la période durant laquelle le bénéfice du dispositif est sollicité dans la limite de 36 mois consécutifs ou non. ».

Article 3 | *Modification de l'article 11 « Entrée en vigueur et durée de l'accord » de l'accord du 16 novembre 2020 portant sur un dispositif spécifique d'activité partielle*

En application de l'ordonnance du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi, les signataires conviennent de modifier la durée de l'accord du 16 novembre 2020.

En conséquence, l'article 11 de l'accord du 16 novembre 2020 est remplacé par l'article suivant ainsi rédigé :

« Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au JO. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026. ».

Dispositions modificatives portant sur l'annexe de trame-type-de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement

Article 4 | *Modification de l'article 2 « Périodes de mise en œuvre » de l'annexe-trame-type-de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée*

L'article 2 de l'annexe type de document est ainsi modifié.

La deuxième phrase de l'article 2 est modifiée et remplacée par la phrase suivante : « Il pourra être recouru au DSAP dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs ».

Article 5 | *Modification de l'article 5 « Réduction du temps de travail » de l'annexe-trame-type de document à adapter par l'entreprise ou l'établissement sur le fondement de l'accord paritaire du 16 novembre 2020 portant création d'un dispositif d'activité partielle de longue durée*

L'article 5 de l'annexe type de document est ainsi modifié.

Le troisième paragraphe de l'article 5 est modifié et remplacé par le paragraphe suivant : « cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de 48 mois consécutifs ».

La deuxième phrase du quatrième paragraphe de l'article 5 est modifiée et remplacée par la phrase suivante : « En conséquence, il est possible d'alterner des périodes de faible réduction et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif (36 mois maximum) ».

Article 6 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement d'entreprises de moins de cinquante salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés dans le cadre de cet accord paritaire.

Article 7 | *Dépôt et extension du présent avenant*

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée du présent avenant

Le présent avenant prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *JO*. Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2026.

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058 | Convention collective nationale

IDCC : 207 | **INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX**

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Avenant n° 1 du 18 juillet 2022

à l'accord du 28 octobre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2250993M

IDCC : 207, 2528

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

FFTM ;

FFM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE CGC ;

FS CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

PHARMACIE LABM FO,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte sanitaire, géopolitique et économique incertain en raison notamment du conflit en Ukraine, le gouvernement a décidé de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD.

En effet, le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 permet aux entreprises de prolonger de 12 mois, le bénéfice de l'APLD.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour mémoire, l'accord initial du 28 octobre 2020 prévoyait la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Toutefois, pour assurer l'effectivité de cette prolongation, il convient de modifier l'accord du 28 octobre 2020 dans le sens du décret 2022-508 du 8 avril 2022, pour tenir compte de cette prolongation jusqu'à une durée maximale de bénéfice de l'APLD de trente-six mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs.

Par ailleurs, l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 reportée au 31 décembre 2022, la date jusqu'à laquelle les entreprises pourront déposer leur première demande de recours à l'APLD.

Elle autorise en revanche les entreprises à modifier avant leur terme, leurs documents unilatéraux – en tant que de besoin – après cette date, tout en restant dans les limites du dispositif.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie se sont réunis pour aborder l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle de longue durée, telles que définies dans le cadre et limite de l'accord du 28 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques des industries de leurs secteurs respectifs.

Il s'avère que les industries des secteurs de la maroquinerie et de l'industrie des cuirs et peaux souhaitent permettre aux entreprises de leurs secteurs de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite.

S'agissant des industries du secteur de la maroquinerie, des incertitudes au regard de la guerre en Ukraine comme les fermetures répétitives de régions ou villes chinoises suite à l'épidémie de Covid 19 qui persiste ont des répercussions sur l'importation d'accessoires et l'exportation de produits de maroquinerie française. Ces deux événements entraînent un coup de frein sérieux au développement de l'export. Ils impactent fortement le prix de l'énergie, le coût des matières premières et celui des transports auxquels sont confrontées les entreprises.

S'agissant du secteur de la tannerie mégisserie, le recours à l'activité partielle durant l'année 2020 a été très significatif (66 %).

Les difficultés d'approvisionnement en peaux brutes et en produits chimiques demeurent présentes. En outre, les coûts ont tous augmenté significativement.

Ces hausses sont ressenties à tous les niveaux, via :

- le coût de l'énergie consommée en process qui a doublé ;
- les transports répercutés par la chaîne logistique, y compris le coût des emballages (+ 20 % début 2022) ;
- le coût des produits chimiques de base ou de chimie fine (déjà + 5 à 30 % selon les fournisseurs) ;
- les multiples indexations des salaires à l'inflation.

Ces hausses ont un impact direct sur la rentabilité des entreprises.

Tous les tanneurs mégissiers ne sont pas parvenus à répercuter ces hausses dans leurs prix de vente et le cas échéant, cela a pu et/ou va se traduire – en réaction – par des baisses voire des annulations de commandes ou des demandes de décalage de livraison qui entraînent une baisse du niveau d'activité et d'emploi.

Face à ce constat, le dispositif d'activité partielle de longue durée, couplé notamment à la convention relance industrie pourrait permettre d'éviter une plus grande dégradation de la situation économique de nos entreprises qui pourrait entraîner des licenciements voire des dépôts de bilan.

Depuis le début de l'année 2022, une entreprise a fait l'objet d'une liquidation judiciaire sans période d'observation et une autre connaît de grosses difficultés qui pourraient à terme, voir sa situation se dégrader.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux de la branche maroquinerie estiment opportun de pouvoir faire bénéficier aux industries de leurs secteurs respectifs, les prolongations de la période d'activité partielle prévue par le décret 2022-508 du 8 avril 2022 et du délai pour solliciter l'APLD prévu par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022.

Le présent avenant s'applique aux secteurs d'activité suivants : industries de la maroquinerie, ganterie de peau et industrie des cuirs et peaux de la convention collective nationale des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir du 9 septembre 2005 [étendue par arrêté du 12 juin 2006 JORF 23 juin 2006 – Champ d'application fusionné avec celui de la convention collective nationale de la ganterie de peau (IDCC 354) par arrêté ministériel du 28 avril 2017, avec celui de la convention collective nationale de l'industrie des cuirs et peaux (IDCC 207) et avec celui de la convention collective nationale de la cordonnerie multiservice (IDCC 1561) par arrêté ministériel du 23 janvier 2019], représentés par les signataires de l'accord initial du 28 octobre 2020.

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés ci-dessus, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 1^{er} | Modalités d'application

1.1. Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD :

Pour les entreprises n'ayant jamais recouru au dispositif de l'activité partielle longue durée, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

1.2. Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau et celles qui y recourent actuellement :

Cette période de référence démarrera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, ainsi que les entreprises recourant actuellement au dispositif de l'APLD, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 28 octobre 2020.

1.3. Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 28 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 2 | Durée. Extension. Révision. Dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

- sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs – chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;
- et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD ;
- ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant, à l'exception de celles couvertes par un accord collectif sur ce même thème, quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Fait à Paris, le 18 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **930** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**

(Sarthe)

(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,

Journal officiel du 16 janvier 1979)

Avenant du 17 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Sarthe)

NOR : ASET2251006M

IDCC : 930

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

UIMM SARTHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières 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 de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe (IDCC 0930) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie et des industries connexes de la Sarthe du 8 mars 1977 (IDCC 0930), 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 :

- les « Dispositions générales » ;
- l'avenant « Mensuels » ;
- l'avenant spécifique à certaines catégories de mensuels du 7 octobre 1974 ;
- l'accord du 7 mai 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers ;
- l'accord du 6 mai 1983 relatif au fonds d'assurance formation ;
- l'accord du 4 novembre 2003 portant interprétation des articles 28 et 31 de l'avenant « Mensuels » ;
- les accords ou avenants successifs (quelle que soit leur dénomination) relatifs aux garanties annuelles de rémunération, à la valeur du point et à l'indemnité de panier, conclus en application des articles 14 et 22 de l'avenant « Mensuels ».

Article 2 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à la date indiquée à l'article 1^{er}.

Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Mans, le 17 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 930 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES CONNEXES**
(Sarthe)

(8 mars 1977)

(Étendue par arrêté du 20 novembre 1978,
Journal officiel du 16 janvier 1979)

Avenant du 17 juin 2022

relatif aux salaires 2022
(Sarthe)

NOR : ASET2251007M

IDCC : 930

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

UIMM SARTHE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Titre I^{er} Garanties annuelles de rémunération effective

Article 1^{er}

Les garanties annuelles de rémunération effective, telles que définies à l'article 14 § B de l'avenant « Mensuels » de la convention collective sont fixées à compter de l'année 2022 sur la base du barème suivant :

(Voir page suivante.)

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

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Rémunérations
I	1	140	19 650
	2	145	19 660
	3	155	19 671
II	1	170	19 693
	2	180	19 761
	3	190	20 054
III	1	215	20 545
	2	225	21 115
	3	240	21 839
IV	1	255	22 615
	2	270	23 581
	3	285	24 589
V	1	305	26 677
	2	335	29 056
	3	365	31 796
		395	34 351

Article 2

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 3

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des garanties annuelles de rémunération effective.

Titre II Rémunérations minimales hiérarchiques

Article 1^{er}

La valeur du point servant de base au calcul des rémunérations minimales hiérarchiques, telles que définies à l'article 14 § A de l'avenant « Mensuels » de la convention collective est fixée comme suit :

■ 5,33 € à compter du 1^{er} janvier 2023 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Article 2

En application de l'article 16 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, les primes d'ancienneté seront calculées sur la base des rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui découlent de cette valeur de point doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire effectif de chaque salarié et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 4

Le barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2023, fixé en fonction de la durée légale du travail de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures, est annexé au présent avenant.

Article 5

Les rémunérations minimales hiérarchiques tiennent compte des compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Titre III Indemnité de panier

En application de l'article 22 de l'avenant « Mensuels » de notre convention collective, l'indemnité de panier se trouve portée à 7,38 € à compter du 1^{er} janvier 2023.

Titre IV Clause de revoyure

Les signataires s'accordent à considérer que la fixation des garanties annuelles de rémunération et de la valeur du point ci-dessus s'opère dans un contexte particulièrement incertain quant aux évolutions à venir de la situation économique, à la fois pour les entreprises et pour les salariés.

En considération de ces circonstances exceptionnelles, les parties conviennent qu'une réunion paritaire sera organisée dans le courant du mois d'octobre 2022 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et son éventuel impact sur les garanties salariales prévues au présent avenant.

Les signataires resteront toutefois libres d'annuler cette rencontre s'ils considèrent unanimement que les circonstances la rendent inutile. Un tel consensus pourra être constaté par tout moyen (échange de courriers électroniques, notamment).

Titre V Entreprises de moins de 50 salariés

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

Titre VI Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023 et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Titre VII Publicité de l'accord

Le présent avenant est établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail. Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndi-

cales représentatives de salariés et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait au Mans, le 17 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Éléments du salaire entrant dans la comparaison avec les garanties de rémunérations annuelles effectives

Les garanties de rémunérations annuelles effectives intègrent tous les éléments bruts de salaires quels qu'en soient la nature et la périodicité, en particulier les primes qui sont versées au cours de l'année (par exemple 13^e mois, prime de vacances, prime de fin d'année...) à l'exclusion toutefois des éléments suivants :

- primes d'ancienneté ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- majorations d'incommodités pour travail exceptionnel un jour férié (art. 11 – avenant « mensuels » de la convention collective) ;
- majorations d'incommodités prévues à l'article 18 de l'avenant « mensuels » de la convention collective ;
- majorations d'incommodités pour travail exceptionnel de nuit ou le dimanche (art. 20 – avenant « mensuels » de la convention collective) ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres (art. 21 – avenant « mensuels » de la convention collective) ;
- sommes correspondant à des remboursements de frais ou à l'intéressement ou à la participation.

(Voir page suivante.)

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d’ancienneté applicables à compter du 1^{er} janvier 2023

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

Valeur de point 5,33 €

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs, techniciens Colonne 1	Ouvriers + 5 % sur colonne 1 ^[1]	Agents de maîtrise d’atelier + 7 % sur colonne 1 ^[1]
I	1	140	746,20	+ 37,31 = 783,51	
	2	145	772,85	+ 38,64 = 811,49	
	3	155	826,15	+ 41,31 = 867,46	
II	1	170	906,10	+ 45,31 = 951,41	
	2	180	959,40		
	3	190	1 012,70	+ 50,64 = 1 063,34	
III	1	215	1 145,95	+ 57,30 = 1 203,25	+ 80,22 = 1 226,17
	2	225	1 199,25		
	3	240	1 279,20	+ 63,96 = 1 343,16	+ 89,54 = 1 368,74
IV	1	255	1 359,15	+ 67,96 = 1 427,11	+ 95,14 = 1 454,29
	2	270	1 439,10	+ 71,96 = 1 511,06	
	3	285	1 519,05	+ 75,95 = 1 595,00	+ 106,33 = 1 625,38
V	1	305	1 625,65		+ 113,80 = 1 739,45
	2	335	1 785,55		+ 124,99 = 1 910,54
	3	365	1 945,45		+ 136,18 = 2 081,63
			2 105,35	+ 147,37 = 2 252,72	
[1] Majoration résultant de l’accord national du 30 janvier 1980.					

Indemnité de panier au 1^{er} janvier 2023 : 7,38 €.

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1^{er} janvier 2023

Calcul de la prime d'ancienneté

Tableau I Administratifs et techniciens

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	746,20	22,39	29,85	37,31	44,77	52,23	59,70	67,16	74,62	82,08	89,54	97,01	104,47	111,93
145	772,85	23,19	30,91	38,64	46,37	54,10	61,83	69,56	77,29	85,01	92,74	100,47	108,20	115,93
155	826,15	24,78	33,05	41,31	49,57	57,83	66,09	74,35	82,62	90,88	99,14	107,40	115,66	123,92
170	906,10	27,18	36,24	45,31	54,37	63,43	72,49	81,55	90,61	99,67	108,73	117,79	126,85	135,92
180	959,40	28,78	38,38	47,97	57,56	67,16	76,75	86,35	95,94	105,53	115,13	124,72	134,32	143,91
190	1 012,70	30,38	40,51	50,64	60,76	70,89	81,02	91,14	101,27	111,40	121,52	131,65	141,78	151,91
215	1 145,95	34,38	45,84	57,30	68,76	80,22	91,68	103,14	114,60	126,05	137,51	148,97	160,43	171,89
225	1 199,25	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89
240	1 279,20	38,38	51,17	63,96	76,75	89,54	102,34	115,13	127,92	140,71	153,50	166,30	179,09	191,88
255	1 359,15	40,77	54,37	67,96	81,55	95,14	108,73	122,32	135,92	149,51	163,10	176,69	190,28	203,87
270	1 439,10	43,17	57,56	71,96	86,35	100,74	115,13	129,52	143,91	158,30	172,69	187,08	201,47	215,87
285	1 519,05	45,57	60,76	75,95	91,14	106,33	121,52	136,71	151,91	167,10	182,29	197,48	212,67	227,86
305	1 625,65	48,77	65,03	81,28	97,54	113,80	130,05	146,31	162,57	178,82	195,08	211,33	227,59	243,85
335	1 785,55	53,57	71,42	89,28	107,13	124,99	142,84	160,70	178,56	196,41	214,27	232,12	249,98	267,83
365	1 945,45	58,36	77,82	97,27	116,73	136,18	155,64	175,09	194,55	214,00	233,45	252,91	272,36	291,82
395	2 105,35	63,16	84,21	105,27	126,32	147,37	168,43	189,48	210,54	231,59	252,64	273,70	294,75	315,80

Tableau II Ouvriers

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140	783,51	23,51	31,34	39,18	47,01	54,85	62,68	70,52	78,35	86,19	94,02	101,86	109,69	117,53
145	811,49	24,34	32,46	40,57	48,69	56,80	64,92	73,03	81,15	89,26	97,38	105,49	113,61	121,72
155	867,46	26,02	34,70	43,37	52,05	60,72	69,40	78,07	86,75	95,42	104,09	112,77	121,44	130,12
170	951,41	28,54	38,06	47,57	57,08	66,60	76,11	85,63	95,14	104,65	114,17	123,68	133,20	142,71
180														
190	1 063,34	31,90	42,53	53,17	63,80	74,43	85,07	95,70	106,33	116,97	127,60	138,23	148,87	159,50
215	1 203,25	36,10	48,13	60,16	72,19	84,23	96,26	108,29	120,32	132,36	144,39	156,42	168,45	180,49
225														
240	1 343,16	40,29	53,73	67,16	80,59	94,02	107,45	120,88	134,32	147,75	161,18	174,61	188,04	201,47
255	1 427,11	42,81	57,08	71,36	85,63	99,90	114,17	128,44	142,71	156,98	171,25	185,52	199,80	214,07
270	1 511,06	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,11	166,22	181,33	196,44	211,55	226,66
285	1 595,00	47,85	63,80	79,75	95,70	111,65	127,60	143,55	159,50	175,45	191,40	207,35	223,30	239,25
305														
335														
365														
395														

Tableau III Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

Coefficient	Rémunération mini hiérarchique	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
140														
145														
155														
170														
180														
190														
215	1 226,17	36,78	49,05	61,31	73,57	85,83	98,09	110,35	122,62	134,88	147,14	159,40	171,66	183,92
225														
240	1 368,74	41,06	54,75	68,44	82,12	95,81	109,50	123,19	136,87	150,56	164,25	177,94	191,62	205,31
255	1 454,29	43,63	58,17	72,71	87,26	101,80	116,34	130,89	145,43	159,97	174,51	189,06	203,60	218,14
270														
285	1 625,38	48,76	65,02	81,27	97,52	113,78	130,03	146,28	162,54	178,79	195,05	211,30	227,55	243,81
305	1 739,45	52,18	69,58	86,97	104,37	121,76	139,16	156,55	173,94	191,34	208,73	226,13	243,52	260,92
335	1 910,54	57,32	76,42	95,53	114,63	133,74	152,84	171,95	191,05	210,16	229,26	248,37	267,48	286,58
365	2 081,63	62,45	83,27	104,08	124,90	145,71	166,53	187,35	208,16	228,98	249,80	270,61	291,43	312,24
395	2 252,72	67,58	90,11	112,64	135,16	157,69	180,22	202,75	225,27	247,80	270,33	292,85	315,38	337,91

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

IDCC : 1261 | **ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL**
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

Avenant n° 04-22 du 23 juin 2022
relatif à la valeur du point

NOR : ASET2251001M

IDCC : 1261

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

ELISFA

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, la valeur du point définie dans ce présent accord s'applique aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir « accord salarial : valeur du point » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 2 | Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (Alisfa) est fixée à 56 € (cinquante-six euros).

Article 3 | Égalité professionnelle femmes/hommes

Les entreprises doivent garantir une rémunération équivalente entre tous les salariés pour les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées

par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les partenaires sociaux réaffirment le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions des articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail et à l'accord « égalité professionnelle femmes-hommes » signé le 8 mars 2017 qui rappelle les différentes obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination.

Les partenaires sociaux ont ouvert les négociations visant à réduire les inégalités salariales entre les femmes et les hommes avec l'objectif de conclure la négociation d'un avenant à l'accord cadre n° 01-17 relatif à l'égalité professionnelle femmes-hommes, d'un avenant à la convention collective portant sur le système de classification et enfin d'un avenant portant sur le système de rémunération de la convention collective.

Article 4 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Sous réserve de ne pas faire l'objet d'une opposition majoritaire, la date d'entrée en vigueur du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2022.

Il fait l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, du plein l'emploi et de l'insertion.

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension. L'accord s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 68 du 16 juin 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2250994M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC SPECTACLE ;

SNE CGT ;

CFE-CGC CINEMA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

En raison de la situation de crise économique que connaît l'exploitation cinématographique et des difficultés économiques exposées par la partie patronale, cet avenant conclusif de NAO porte exclusivement sur l'augmentation des minima conventionnels et n'est pas assorti de mesures sociales complémentaires.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 | Barème des salaires minima

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2022, les salaires du barème national sont augmentés de 6 % à 4,80 % en fonction du niveau et du coefficient.

Cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2022.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Article 3 | Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2021, fait encore apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'exploitation cinématographique. Bien que ces chiffres doivent être étudiés avec précaution en raison de l'impact de la fermeture des exploitations et le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées. Aussi, suite à la réalisation d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, un nouveau diagnostic va être réalisé auprès des entreprises de la branche sous la forme d'un questionnaire. Fort de ces premiers documents et de l'enquête, de nouvelles négociations relatives à l'égalité professionnelle sont prévues avant la fin de l'année au sein de la branche.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent accord, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

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

Article 6 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 16 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème national des salaires minima
pour le personnel des salles de cinéma applicable au
1^{er} juillet 2022

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
Niveau VIII	420	Directeur	3 322,05 €
	405	Directeur	2 867,59 €
	400	Directeur	2 782,38 €
	395	Directeur	2 736,94 €
Niveau VII	349	Directeur	2 549,47 €
	340	Directeur	2 458,58 €
	325	Directeur	2 379,05 €
	325	Régisseur	2 379,05 €
	300	Directeur	2 004,13 €
	300	Responsable maintenance	2 004,13 €
	300	Adjoint administratif	2 004,13 €
Niveau VI	290	Directeur	1 951,04 €
	285	Adjoint de direction	1 916,89 €
	285	Responsable technique	1 916,89 €
	285	Adjoint administratif	1 916,89 €
	285	Programmateurs	1 916,89 €
	275	Assistant Directeur	1 894,12 €
	269	Assistant Directeur	1 877,05 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 877,05 €
Niveau V	265	Responsable animation	1 858,70 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	1 858,70 €
	265	Programmateurs	1 858,70 €
	259	Assistant administratif	1 852,99 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	1 852,99 €
	240	Assistant Directeur	1 734,86 €
	240	Responsable hall	1 734,86 €

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emplois repères	Salaire mensuels
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
Niveau IV	239	Technicien de cinéma	1 723,41 €
	236	Technicien Agent de cinéma	1 711,95 €
	234	Agent administratif	1 689,03 €
	234	Technicien de cinéma	1 689,03 €
	229	Agent de cinéma	1 678,11 €
	224	Agent administratif	1 667,26 €
	224	Agent d'accueil	1 667,26 €
	224	Animateur	1 667,26 €
Niveau III	219	Agent de cinéma	1 659,35 €
	214	Agent administratif	1 653,60 €
	214	Agent d'accueil	1 653,60 €
	214	Animateur	1 653,60 €
	194	Agent de cinéma	1 652,44 €
Niveau II	189	Agent d'accueil	1 650,14 €
	189	Gardien / petite maintenance	1 650,14 €
	184	Agent d'accueil	1 647,44 €
Niveau I	150	Gardien / petite maintenance	1 645,68 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 645,68 €

Salaire minimum professionnel
Salaire pour 151,67 h
1 645,68 €

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Avenant du 5 juillet 2022

à l'accord collectif du 16 octobre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle
en cas de réduction d'activité durable

NOR : ASET2250999M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte sanitaire et économique incertain, le gouvernement a souhaité prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD).

L'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien en emploi reporte ainsi du 30 juin 2022 au 31 décembre 2022 la date jusqu'à laquelle les branches et les entreprises qui souhaitent bénéficier du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) peuvent transmettre à l'autorité administrative des accords collectifs et documents unilatéraux pour validation ou homologation.

Cette ordonnance précise que les branches et les entreprises engagées avant le 31 décembre 2022 dans le dispositif d'APLD pourront, après cette date, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux.

Le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable prolonge par ailleurs de 12 mois la durée du bénéfice de l'APLD, afin de permettre aux entreprises de déposer des demandes d'indemnisation pour 36 mois maximum, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Le droit

précédemment en vigueur prévoyait une durée maximale d'indemnisation de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Ainsi, à compter du 9 avril 2022, les entreprises sont autorisées à recourir à l'APLD jusqu'à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Pour rappel, la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants dispose d'un accord relatif à l'APLD qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension. Cet accord prévoit la possibilité de recourir à l'APLD pour une durée de bénéfice de 12 mois sur une période de référence de 24 mois.

Pour que les établissements et entreprises de la branche puissent bénéficier des dispositions de prolongation du bénéfice du dispositif prévues par l'ordonnance et le décret précités, la conclusion d'un avenant à l'accord de branche est nécessaire. Cet avenant devra faire l'objet d'un arrêté d'extension afin que les entreprises de la branche puissent établir de nouveaux documents unilatéraux ou modifier leurs documents unilatéraux existants, qui feront eux-mêmes l'objet d'une nouvelle homologation par les DDETS.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de la chaussure se sont réunis pour étudier l'opportunité de prolonger les périodes de recours à l'activité partielle longue durée, telles que définies dans le cadre et limites de l'accord 16 octobre 2020, au regard de la situation et des perspectives économiques du secteur.

Les partenaires sociaux souhaitent permettre aux entreprises de la branche de pouvoir prolonger la période de bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée si leur situation le nécessite conformément aux textes précités.

En effet, en 2022, le contexte de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants touchant tant les entreprises que les consommateurs reste délicat et incertain :

Les mois de mars et avril confirment un rattrapage pour les industriels français. L'activité de mars 2022 est très positive par rapport à mars 2021, sur le marché domestique (+ 15 % en CA), comme à l'international (+ 22 %). Avril 2022 connaît également un rebond global de + 37 % puisque avril 2021 était en repli, en contexte de confinement. Le volume de production made in France affiche + 14 % en avril 2022 par rapport à avril 2021. Au cumul sur les 4 premiers mois de l'année 2022, le chiffre d'affaires des industriels progresse de près de + 14 % par rapport à la même période de 2021, avec un fort rattrapage à l'international (+ 24 %).

En ce qui concerne les catégories de chaussures, la production de chaussures à dessus cuir rebondit (+ 17 %), après avoir fortement souffert en 2021. La production de chaussures femme en cuir se reprend très rapidement (+ 19 %), suivie par la chaussure homme (+ 16 %). La production de chaussures et bottes à dessus synthèse et caoutchouc poursuit sa progression (+ 11 %) à la hausse après une année 2021 déjà positive. En revanche, la production de l'ensemble des chaussures à dessus tissu et pantoufles, ainsi que les chaussures de sécurité sont en repli sur les premiers mois de l'année.

À fin avril 2022, les effectifs ouvriers des industriels français sont en repli de -4 % par rapport au niveau observé fin avril 2021.

Article 1^{er} | Champ d'application

Les entreprises concernées sont celles qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580).

À défaut de document respectant les exigences du présent avenant et des textes mentionnés dans le préambule, les entreprises concernées devront négocier et conclure leur propre accord collectif dans le respect des règles sur la négociation des accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement.

Article 2 | Modalités d'application

2.1. Pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD, les demandes de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative pourront être effectuées jusqu'au 31 décembre 2022 inclus.

Le bénéfice du dispositif APLD pourra leur être accordé dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs.

2.2. Pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD : Cette période de référence démarrera le premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD et qui souhaiteraient y recourir à nouveau, pourront bénéficier de l'allongement de la durée de bénéfice de l'APLD jusqu'à 36 mois consécutifs ou non sur une période de 48 mois consécutifs à la condition toutefois de modifier au préalable, la durée mentionnée dans leur document unilatéral et les éléments de diagnostic à l'appui desquels est exprimée leur demande, le tout, dans le respect de l'article 6 de l'accord du 16 octobre 2020.

2.3. Ces modifications pourront dans ce cas, même être apportées au-delà du 31 décembre 2022, à la condition d'intervenir avant le terme indiqué dans les documents unilatéraux initiaux.

Il n'est pas autrement dérogé aux autres dispositions de l'accord du 16 octobre 2020 portant sur le contenu du document unilatéral élaboré par l'employeur, les modalités de réduction de la durée du travail, les engagements sur l'emploi et les modalités de suivi.

Article 3 | Durée, extension, révision et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée commençant à compter de son extension par arrêté ministériel.

Le bénéfice du dispositif est accordé aux entreprises dans les limites respectivement énoncées par le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022, à savoir :

- sur une période maximale de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs – chaque demande de recours à l'APLD auprès de l'autorité administrative ne pourra excéder 6 mois ;
- et à la condition d'avoir déposé une demande avant le 31 décembre 2022 inclus pour les entreprises n'ayant jamais recouru à l'APLD ;
- ou, pour les entreprises ayant déjà recouru à l'APLD ou y recourant actuellement, à la condition d'avoir modifié leur document unilatéral avant son terme et déposé une demande, même au-delà du 31 décembre 2022.

Cet avenant pourra être révisé sur proposition d'une organisation patronale ou salariale indiquant les points à modifier ou à compléter ou à préciser.

Toute demande de révision qui ne fera pas l'objet d'un accord dans les 6 mois à compter de sa présentation sera réputée caduque.

La dénonciation du présent avenant avant son terme suppose un accord de l'ensemble de ses signataires.

Le présent avenant fera objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires applicables.

Le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises le souhaitant à l'exception de celles couvertes par un

accord collectif sur ce même thème quel que soit leur effectif, aucune spécificité propre aux entreprises de moins de 50 salariés ne recourant que des modalités spécifiques soient prévues.

Fait à Paris, le 5 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3163 | Convention collective nationale

IDCC : 1580 | **INDUSTRIE DE LA CHAUSSURE ET DES ARTICLES
CHAUSSANTS**

Avenant du 5 juillet 2022

à l'accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2251000M

IDCC : 1580

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

FFC ;

FFPO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC AGRO ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) a été signé le 16 octobre 2020.

Cet accord a été négocié lors de l'épidémie de « Covid-19 », période pendant laquelle les partenaires sociaux de la branche ont constaté la nécessité :

- de préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure afin de sauvegarder la fabrication française de la chaussure, reconnue comme métier d'art ;
- d'accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) ;
- d'innover et d'adapter rapidement les dispositifs de fabrication par le biais du digital ;
- d'utiliser également le digital pour interagir à distance avec les partenaires professionnels ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Les besoins ci-dessus constatés ne se sont pas affaiblis. Ils se sont renforcés.

Et notamment, les départs à la retraite sont élevés. La branche poursuit avec ses partenaires la création de dispositifs permettant la transmission des savoir-faire (développement de CQP/CQPI, dispositif cuir et savoir-faire...).

En raison de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine, le contexte économique de l'industrie et de la chaussure et des articles chaussants, touchant tant les entreprises que les consommateurs, est délicat et incertain.

Les mois de mars et avril confirment un rattrapage pour les industriels français. L'activité de mars 2022 est très positive par rapport à mars 2021, sur le marché domestique (+ 15 % en CA), comme à l'international (+ 22 %). Avril 2022 connaît également un rebond global de + 37 % puisque avril 2021 était en repli, en contexte de confinement. Le volume de production made in France affiche + 14 % en avril 2022 par rapport à avril 2021. Au cumul sur les 4 premiers mois de l'année 2022, le chiffre d'affaires des industriels progresse de près de + 14 % par rapport à la même période de 2021, avec un fort rattrapage à l'international (+ 24 %).

En ce qui concerne les catégories de chaussures, la production de chaussures à dessus cuir rebondit (+ 17 %), après avoir fortement souffert en 2021. La production de chaussures femme en cuir se reprend très rapidement (+ 19 %), suivie par la chaussure homme (+ 16 %). La production de chaussures et bottes à dessus synthèse et caoutchouc poursuit sa progression (+ 11 %) à la hausse après une année 2021 déjà positive. En revanche, la production de l'ensemble des chaussures à dessus tissu et pantoufles, ainsi que les chaussures de sécurité sont en repli sur les premiers mois de l'année.

À fin avril 2022, les effectifs ouvriers des industriels français sont en repli de -4 % par rapport au niveau observé fin avril 2021.

Il est fondamental d'accompagner les entreprises par des mesures telles des aides financières à la formation ou des dispositifs comme l'activité partielle pour que les entreprises puissent résister à ces crises et maintenir ainsi le savoir-faire français lorsque l'activité reprendra pleinement.

En outre, l'industrie de la fabrication de chaussures est en forte mutation, évoluant de procédés traditionnels vers des procédés plus automatisés voire robotisés. Des formations faisant monter en compétences les salariés sur la programmation et la maintenance de niveau 1 des installations automatiques et robotisées sont notamment à prévoir.

Cette mutation est indispensable pour être en capacité de relocaliser l'industrie, reconquérir et consolider les savoirs faire mais également attirer les nouveaux talents formés au digital vers les métiers de la chaussure.

De plus, ces crises accélèrent le développement, au sein des entreprises, de nombreuses solutions digitales (design, conception 3D, rendu réaliste, sites de e. commerce...) :

- développement des produits toujours plus rapide, à des coûts mieux maîtrisés, grâce à des logiciels 3D qui permettent de limiter la fabrication de prototypes ;
- intégration dans les entreprises de l'ensemble des outils numériques (logiciel de gestion de données techniques, de costing, de prise de commande) afin d'optimiser les délais d'industrialisation, de faciliter de nouvelles méthodes de travail (à distance), de sécuriser les données techniques ;
- développement des e. shop et gestion des relations clients grâce aux outils CRM ;
- nouvelles interactions avec les partenaires professionnels en présentant notamment à distance les produits de façon virtuelle, sur les supports digitaux ou des showrooms virtuels ;

- utilisation des réseaux sociaux pour faire connaître leurs produits au consommateur grâce au rendu réaliste ou par une communication adéquate ;

En cette période si particulière, un enjeu pour de nombreuses entreprises est un retour aux fondamentaux et en particulier le développement de la RSE : analyse du cycle de vie du produit, économie circulaire, innocuité, devoir de vigilance et Supply Chain, management de la responsabilité sociale et environnementale...

C'est ainsi qu'il appartient à la branche de proposer les adaptations et innovations nécessaires pour permettre la mobilisation de grande ampleur des capacités de formation et limiter au maximum la perte des compétences, notamment les plus spécifiques, indispensables au rétablissement progressif de l'activité dans la branche mais aussi de développer de nouvelles compétences.

L'accord relatif à la mise en œuvre de mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans l'industrie de la chaussure et des articles chaussants (IDCC 1580) signé le 16 octobre 2020 a permis aux entreprises de la branche de bénéficier d'un dispositif de financement des formations particulièrement souple et efficace. Le dispositif a été suivi de près par la branche lors des différentes CPNEFP en collaboration étroite avec OPCO 2i.

Les résultats sont très positifs puisqu'à ce jour, OPCO2i considère l'enveloppe destinée à la chaussure comme étant entièrement mobilisée, entre les dossiers engagés et ceux réceptionnés mais non engagés démontrant ainsi la parfaite adéquation entre les besoins des entreprises et la capacité de cet accord à y répondre (voir annexe).

Aussi, face à des besoins toujours présents, les partenaires sociaux de la branche décident de signer un avenant à l'accord du 16 octobre 2020.

Les mesures énoncées dans cet accord ont pour objectif :

- de maintenir et renforcer l'attractivité des métiers de la chaussure ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production et de présentation des collections produites... ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche de la chaussure.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant vise les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants du 31 mai 1968, révisée par protocole d'accord du 7 mars 1990 (extension par arrêté du 29 octobre 1990, *Journal officiel* de la République française du 1^{er} novembre 1990).

Le secteur représente 6 400 salariés, 300 entreprises sur l'ensemble de la France (panorama des branches professionnelles, 2020 – OPCO 2i).

Compte tenu de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, il n'y a pas lieu de prévoir des modalités particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Les modalités énoncées dans l'accord du 16 octobre 2020 sont reprises et complétées :

Actions de formation sur le temps de travail

Les besoins prévisionnels exprimés sont ceux développés en préambule. Ils sont déterminés à partir d'une enquête menée par la fédération Française de la chaussure le 9 juin 2022 auprès d'entreprises de la branche :

- préserver les compétences liées aux métiers très spécifiques de la chaussure (dont le renouvellement des CQP et l'AFEST) : 800 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes ;
- accompagner également les autres emplois compte tenu de leur évolution (linguistique, bureautique...) : 300 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes ;
- digitaliser l'entreprise : 300 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises : 200 000 € englobant coûts pédagogiques et frais annexes.

Ainsi, l'ensemble des formations est à ce jour évalué à 1 million 600 mille euros pour 2 ans d'octobre 2022 à octobre 2024.

La durée variable des formations est estimée entre 1 jour et 57 jours.

Dans le cadre du dispositif des mesures d'urgence, OPCO2I peut prendre en charge au titre des actions réalisées lors de la durée d'application de l'accord les frais suivants :

- les coûts pédagogiques ;
- les rémunérations des stagiaires incluant les charges sociales et conventionnelles dues par l'employeur au titre des salariés concernés ;
- les frais annexes incluant les frais de repas, de transport et d'hébergement dans la limite des barèmes en vigueur au sein de l'entreprise.

Outre les frais de formation proprement dits, la rémunération des formateurs internes, les frais de repas, de transport et d'hébergement sur les mêmes bases que les remboursements des salariés en formation.

Recours à l'activité partielle (classique et de longue durée)

Lorsque le retour du salarié dans l'entreprise est rendu temporairement impossible compte tenu de la baisse d'activité de cette dernière, ou lorsque le volume d'activité ne permet pas de justifier une activité pleine, l'employeur qui recourt à une mesure d'activité partielle pourra organiser, avec l'accord du salarié, sur les périodes de réduction horaire ou de non travail, une action de formation professionnelle continue lorsque celle-ci s'avère conforme à l'objectif de maintien dans l'emploi et/ou de développement des compétences.

Les conditions de financement sont alors identiques à celles prévues pour les actions de formation sur le temps de travail, dans le respect de la réglementation relative à l'activité partielle en vigueur.

Il est rappelé que, s'agissant du recours au dispositif d'activité partielle de longue durée, celui-ci nécessite :

- soit la conclusion d'un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe ;
- soit l'élaboration d'un document unilatéral sur la base d'un accord de branche.

La branche a signé un accord collectif relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable le 16 octobre 2020.

Article 3 | *Évaluation*

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants a organisé régulièrement, en lien avec l'OPCO 2i, l'évaluation de l'impact de l'accord du 16 octobre 2020 sur le recours des entreprises aux actions de formations ainsi facilitées (CPNEFP : 13 avril, 20 mai, 24 juin, 17 décembre 2021 ; 16 février, 2 juin 2022).

Le bilan final réalisé par l'OPCO 2i est joint en annexe.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants continuera d'organiser, en lien avec l'OPCO 2i, une évaluation au moins semestrielle de l'impact de cet avenant sur le recours des entreprises aux actions de formations.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO 2i et révisera, à tout moment, les conditions de mise en œuvre du présent avenant par la conclusion d'un avenant signé paritairement.

Article 4 | *Durée, dépôt et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée de deux ans à compter du 1^{er} octobre 2022 et est applicable à la même date.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Il est précisé que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 5 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Présentation de la mobilisation de l'accord de Mesures d'Urgence du 16 octobre 2020 Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022

Industries de la chaussure (CCN1580)



Industries de la chaussure (CCN1580) - Accord Mesures d'urgence du 16 octobre 2020



1 241 000 € engagements totaux
pour la période 2020 – 2021 - 2022



58
Entreprises ayant bénéficié d'au
moins 1 financement



987
Stagiaires salariés ayant bénéficié
d'une action de formation

Répartition pour les 3 années de l'accord :

Millésime	Montant engagé	Nombre d'établissements bénéficiaires		Nombre d'entreprises bénéficiaires	
2020	€ 6K €		1		1
2021	€ 599K €		40		40
2022	€ 635K €		39		38



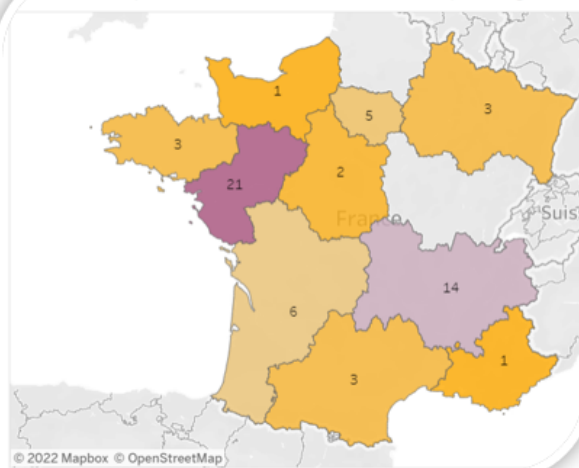
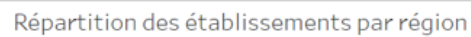
Industries de la chaussure (CCN1580) - Accord Mesures d'urgence du 16 octobre 2020



Entreprises ayant bénéficié d'au moins 1 financement

■ -11
■ 11-49
■ 50-299

13

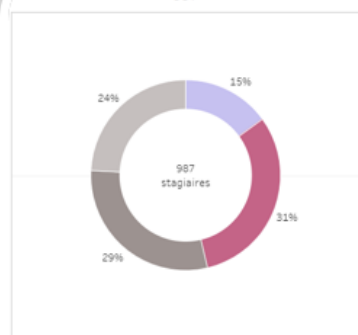
Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022

Industries de la chaussure (CCN1580) - Accord Mesures d'urgence du 16 octobre 2020



1 605

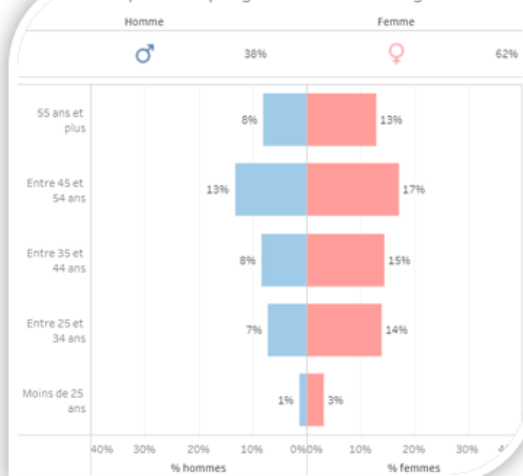
Stagiaires salariés ayant bénéficié d'une action de formation



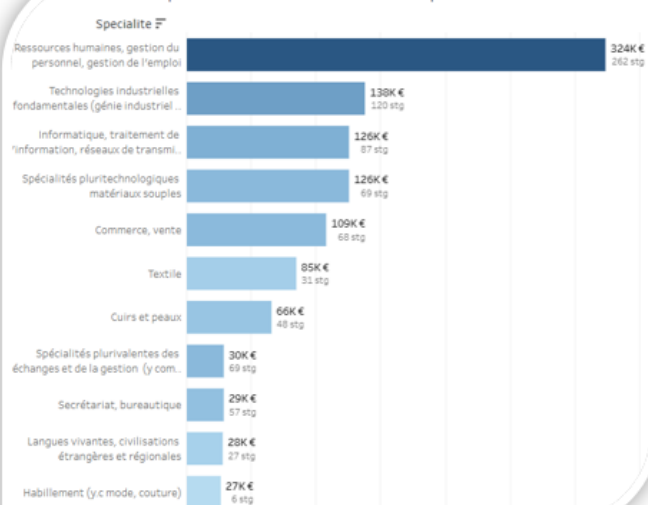
CSP

- Employé et Em...
- Ingénieur et ca...
- Ouvrier
- Technicien et A...

14

Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022

Spécialités de formations les plus suivies



Données mises à jour au 1^{er} juillet 2022



Convention collective

IDCC : **1604** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Rouen et Dieppe)

(29 mai 1991)

(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)

(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,

Journal officiel du 30 octobre 1991)

Accord du 28 juin 2022

relatif à l'indemnité de transport
(Rouen-Dieppe-Seine-Maritime)

NOR : ASET2250997M

IDCC : 1604

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

UIMM 76,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGC HTE NORMANDIE ;

CFDT METAL ROUEN ;

USM FO METAL SEINE,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

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

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale. À cette fin, les partenaires sociaux se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la signature de l'avenant de révision extinction du 8 avril 2022 de la convention collective du 1^{er} juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe, avenant dont les parties signataires du présent accord reconnaissent la validité.

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

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et Dieppe (IDCC 1604), en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

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

Article 3 | Indemnité de transport

Distincte des indemnités de déplacements instituées par la convention collective nationale de la métallurgie, l'indemnité de transport est destinée à assurer une participation forfaitaire aux frais engagés par les salariés pour accomplir le trajet qui sépare leur domicile habituel de leur lieu de travail.

L'indemnité de transport ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à trois kilomètres.

La distance est déterminée par zones concentriques de trois, cinq, dix et vingt kilomètres autour du lieu de travail.

Le montant de l'indemnité de transport sera celui applicable à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

En cas de mois incomplet, quel que soit le motif (temps partiel, absences autorisées, non autorisées, maladie, accident du travail ou de trajet, congés payés, etc.), le décompte de cette indemnité se fera sur la base du 1/25^e de l'indemnité mensuelle par journée de travail effectif.

Les entreprises sont invitées à mener une réflexion sur les dispositifs de prise en charge des frais engagés par les salariés pour le trajet domicile-lieu de travail.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir de nouvelles négociations au cours des deux prochaines années à compter de la date de signature du présent accord, afin de moderniser le présent dispositif.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Révision

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Adhésion

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

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

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

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

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

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

Article 10 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Yonne)

(11 mars 1993)

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,

Journal officiel du 12 mars 1994)

Avenant du 10 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales (Yonne)

NOR : ASET2250995M

IDCC : 1732

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

UIMM YONNE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de cette échéance, 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 des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne du 11 mars 1993 (IDCC 1732) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette dernière échéance.

Pour ce faire, les partenaires sociaux, après s'être rencontrés à plusieurs reprises dans le cadre des constats partagés prévus par l'accord national de branche du 29 septembre 2021 modifié par avenant du 21 décembre 2021 d'une part, mais également des réunions de négociation du présent avenant de révision-extinction d'autre part, décident de mettre fin à l'application des textes susmentionnés.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne du 11 mars 1993 (IDCC 1732), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques électriques et connexes de l'Yonne du 11 mars 1993 (IDCC 1732) ;
- l'avenant du 11 mars 1993 relatif à certaines catégories de mensuels ;
- l'avenant du 8 décembre 2000 annulant et remplaçant l'article 64 ;
- l'ensemble des avenants et accords dits « salaires » :
 - l'accord « Avenant salaires » du 3 juillet 1995 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 17 mars 1997 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 15 décembre 2003 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 23 décembre 2004 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 2 octobre 2006 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 27 janvier 2009 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 29 janvier 2010 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 25 janvier 2011 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 20 mars 2012 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 17 janvier 2014 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 22 janvier 2015 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 18 janvier 2016 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 11 janvier 2017 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 19 décembre 2017 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 13 décembre 2018 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 11 décembre 2019 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 16 janvier 2020 ;
 - l'accord « Avenant salaires » du 4 janvier 2022.

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 et connexes de l'Yonne du 11 mars 1993 (IDCC 1732). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'accord du 17 mars 2006 relatif à la prévoyance complémentaire et conclu dans le champ de la convention collective territoriale susmentionnée,

disparaît et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates indiquées aux articles précédents.

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Auxerre, le 10 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1912** | **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE**
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,

Journal officiel du 27 juillet 1996)

Accord du 17 juin 2022
relatif aux salaires (Haut-Rhin)

NOR : ASET2251002M

IDCC : 1912

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

UIMM ALSACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

METAL CFTC HAUT-RHIN ;

USM FO HR,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Nous, partenaires sociaux représentatifs de la branche de la métallurgie, eu égard au contexte économique actuel (pénurie de composants ou de matières premières, renchérissement du coût de l'énergie ...) et de l'accroissement des prix à la consommation entraînant de fortes revalorisations du SMIC, avons décidé, par le présent accord d'afficher notre engagement vers une reprise durable.

Les partenaires sociaux signataires de cet accord soulignent l'importance de continuer le dialogue social, afin d'adapter d'une part les garanties minimales des salaires de la métallurgie du Haut-Rhin, d'autre part d'assurer la compétitivité des entreprises.

C'est dans cette optique, et afin de préserver au mieux les emplois, que le présent accord a été signé.

Conformément aux dispositions de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations annuelles se sont engagées le 29 mars 2022, une deuxième réunion a eu lieu le 21 avril 2022 et, enfin, une dernière réunion s'est tenue le 12 mai 2022.

En référence aux articles 10, 11, 12, 13 et 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, les négociations paritaires annuelles

portent notamment sur les valeurs du treizième mois conventionnel, les valeurs des rémunérations annuelles minima garanties, celles des primes d'ancienneté, ainsi que sur la valeur de la prime de panier et d'équipe.

Titre I^{er} Disposition relative au champ d'application

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui défini à l'article 1^{er} des « Dispositions Générales » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995.

Article 2 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Titre II Dispositions relatives à la rémunération

Article 3 | Valeur du point

Il y a lieu de rappeler que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail effectif suivant l'accord national du 1^{er} juillet 1970, et repris par l'article 13 de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

La valeur du point est fixée à 4,79 euros à compter du 1^{er} juillet 2022 – sur une base de 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il en résulte de la présente valeur du point, il sera tenu compte notamment de la valeur des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté accordée dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié à sa demande.

Cette valeur permet le calcul des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'article 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH servent à la détermination d'une part, du montant des primes telles que définies à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin, et d'autre part, de la valeur des primes d'ancienneté selon les prescriptions de l'article 13 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Les RMH doivent être adaptées à l'horaire effectif de travail auquel est soumis le salarié. Les RMH ainsi définies ne comprennent pas les éventuelles bonifications ou majorations pour heures supplémentaires.

Article 4 | Prime d'équipe

L'indemnité d'emploi horaire, dite prime d'équipe, est attribuée selon les dispositions de l'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin.

Son montant est fixé à 0,1522 euros de l'heure à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Prime de panier

L'article 18 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des Industries de la métallurgie du Haut-Rhin dispose de l'attribution d'une prime de panier dans le cas de travail en équipes successives.

La prime de panier est fixée à 5,73 euros à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 6 | Rémunérations annuelles minima garanties (RAMG)

L'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin définit les rémunérations annuelles minima garanties (RAMG) et prévoit la négociation paritaire annuelle de ces valeurs.

Le barème des rémunérations annuelles minima garanties pour l'année 2022, est fixé comme suit, sur une base de 151,67 heures, pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	RAMG
I	1	140	19 760
	2	145	19 785
	3	155	19 860
II	1	170	20 030
	2	180	20 085
	3	190	20 345
III	1	215	20 675
	2	225	20 810
	3	240	21 490
IV	1	255	23 200
	2	270	24 060
	3	285	25 185
V	1	305	27 725
	2	335	29 375
	3	365	31 630
	4	395	34 825

Le présent barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié. Il ne comprend pas les éventuelles majorations pour heures supplémentaires.

Titre III Égalité femmes-hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 08 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est préconisé aux entreprises de s'appuyer sur les études, outils et guides réalisés par l'observatoire paritaire, prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie -www.observatoire-metallurgie.fr -.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Titre IV Entrée en application

Article 7 | *Date d'application*

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 8 | *Extension*

Après signature du présent accord et notification aux organisations syndicales, les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord par les pouvoirs publics et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 9 | *Dépôt*

Le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Mulhouse, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2231-5-1 du code du travail, le dépôt comprendra également une version anonyme du présent accord au format Word.

Fait à Mulhouse, le 17 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 84 du 7 juin 2022
relatif au barème de financement des actions de formation « Pro-A »

NOR : ASET2250989M

IDCC : 1951

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

FFEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO METAL ;

FNSECP CGT ;

FBA CFTD

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont convenu de la liste des actions de formations éligibles au dispositif de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A), dans l'avenant n° 75.

Par le présent avenant, ils déterminent les modalités de prises en charge de ces actions, par l'opérateur de compétences agréé.

Article 1^{er} | Barème de financement

La prise en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sera financée, sur les fonds légaux, selon les barèmes de prise en charge adoptés par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance, ainsi que les charges sociales légales et conventionnelles afférentes, pourront être prises en charge, sur les fonds légaux selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que

précisé par voie réglementaire, par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Ces prises en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) pourront être complétées par un financement sur les fonds conventionnels de la branche, selon décision du conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Article 2 | *Modification de l'avenant n° 75*

Compte-tenu de ce qui précède, l'article 4 de l'avenant n° 75 est modifié.

La mention d'un montant forfaitaire de financement, pour l'action de formation préparant aux épreuves de l'unité C du diplôme d'expert en automobile via le dispositif de la Pro-A, est supprimée.

Article 3 | *Évolutions des dispositions légales*

Les parties conviennent que toutes évolutions des dispositions légales citées dans l'accord notamment celles ayant trait aux différents seuils d'éligibilité, de mise en œuvre ou de niveau de diplôme s'appliquent de plein droit sans qu'il soit nécessaire d'engager la négociation d'un avenant.

Article 4 | *Dispositions particulières applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord précisent que le contenu de celui-ci ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille ou le volume de leurs effectifs.

Article 5 | *Durée. Entrée en vigueur. Extension*

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

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

Il sera établi autant de copies (numériques) qu'il y a de parties signataires pour qu'il en soit remis un exemplaire à chacune d'entre elles.

Fait à Paris, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1967 | **INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)**

(4 avril 1996)

(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)

(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,

Journal officiel du 5 juillet 1997)

Avenant du 20 juin 2022
relatif aux salaires (Bas-Rhin)

NOR : ASET2251005M

IDCC : 1967

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

UIMM ALSACE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC VOSGES ;

US FO METAL BAS RHIN,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard du contexte économique complexe qui touche à la fois les entreprises et les salariés, et dans l'optique notamment de maintenir l'attractivité de la branche, l'UIMM Alsace et les organisations syndicales ont convenu du présent accord.

Les négociations, débutées le 28 mars 2022, ont été menées dans un climat de confiance et de sérénité.

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

Article 1.1 | Valeur du point

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

Article 1.2 | Prime de panier de nuit

La prime de panier de nuit, en application de l'article 48 des clauses communes de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin, est fixée à 6,65 €, à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 2 | Rémunération annuelle effective garantie (RAEG)

Le barème des RAEG, base 151,67 heures pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixé comme suit pour l'année 2022 :

RAEG (35 heures)

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	2022
I	1	140	19 763
	2	145	19 906
	3	155	20 302
II	1	170	20 507
	2	180	20 982
	3	190	21 650
III	1	215	22 486
	2	225	23 311
	3	240	24 125
IV	1	255	24 706
	2	270	25 342
	3	285	26 972
V	1	305	29 358
	2	335	31 855
	3	365	34 408
		395	37 092

Le présent barème inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3 | Prime de congé annuel

À compter du 1^{er} janvier 2022, la valeur de la prime de congé annuel dont les modalités d'attribution sont prévues à l'article 34 de la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin – clauses communes est fixée à 470 €.

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

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

Article 5 | Égalité femmes/hommes

Les partenaires sociaux considèrent que la branche de la métallurgie nécessite une véritable mobilisation, pour que tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Dans le cadre de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il est recommandé aux

entreprises d'optimiser les études et outils réalisés par l'observatoire, prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie – www.observatoire-metallurgie.fr -.

Les partenaires sociaux considèrent toujours qu'une attention particulière doit être portée à l'harmonisation nécessaire de la rémunération des femmes et des hommes.

Article 6 | *Négociation 2023*

Les parties conviennent que les négociations relatives aux RAEG, aux valeurs du point et de la prime de congé annuel qui doivent se dérouler en 2023 débuteront en janvier 2023.

Article 7 | *Formalités de dépôt*

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail – ministère du travail, ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Strasbourg.

Article 8 | *Extension du présent accord*

Les parties signataires s'accordent pour faire procéder à l'extension du présent accord et chargent l'UIMM Alsace des démarches appropriées.

Article 9 | *Application des dispositions du présent accord*

L'UIMM Alsace s'engage à informer ses adhérents des présentes dispositions et, dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord, l'ensemble des entreprises de la métallurgie entrant dans le champ d'application de la convention collective.

L'UIMM Alsace s'engage à accompagner les entreprises qui rencontreraient des difficultés d'application du présent accord afin d'assurer que tous les salariés de la métallurgie du Bas-Rhin bénéficient des dispositions conventionnelles.

Fait à Eckbolsheim, le 20 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **2003** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

Avenant du 29 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
(Vosges)

NOR : ASET2251008M

IDCC : 2003

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

UIMM LORRAINE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC VOSGES ;

CFDT METAL GRAND EST,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de cette branche. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Elle a permis de construire un texte équilibré qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sous réserve des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

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

Dans cette perspective, la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs (dont les protocoles d'accords conclus dans le cadre des articles 12, 13, 14 et 29 de l'avenant « Mensuels »), 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 du 7 février 2022. Sont notamment visés :

- la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003) et ses annexes ;
- accord du 30 novembre 1995 sur les modalités de participation des représentants des organisations syndicales de salariés aux jurys des certificats de qualification paritaire de la métallurgie ;
- accord du 26 mai 1999 sur les rémunérations ;
- accord du 26 avril 2001 sur les rémunérations ;
- avenant du 22 mai 2001 portant insertion des dispositions de l'article 11 de l'accord national du 10 juillet 1970 modifié sur la mensualisation et relatives à l'indemnité de départ en retraite ;
- accord du 22 mai 2003 sur les rémunérations ;
- avenant du 30 juin 2003 portant insertion dans la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges des dispositions de l'article 15 de l'accord national du 26 février 2003 sur la sécurité et la santé au travail ;
- accord du 14 juin 2004 sur les rémunérations ;
- accord du 19 mai 2005 sur les rémunérations ;
- accord du 19 mai 2006 sur les rémunérations ;
- accord du 27 mai 2008 sur les rémunérations ;
- accord du 3 juin 2009 sur les rémunérations ;
- accord du 9 mai 2011 sur les rémunérations ;
- accord du 20 février 2012 sur les rémunérations ;
- accord du 18 juin 2012 relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des RPL des industries métallurgiques des Vosges ;
- accord du 22 février 2013 sur les rémunérations ;
- avenant du 28 janvier 2015 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif à l'ancienneté et la période d'essai ;
- avenant du 28 janvier 2015 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux élections professionnelles ;
- avenant du 28 janvier 2015 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux indemnités de rupture du contrat de travail ;
- accord du 27 février 2015 sur les rémunérations ;
- accord du 23 mars 2017 sur les rémunérations ;
- avenant du 12 octobre 2017 à l'accord relatif à la mise en place et aux modalités de fonctionnement des réunions paritaires locales des industries métallurgiques des Vosges (RPL Vosges) ;

- accord du 12 avril 2019 sur les rémunérations ;
- accord du 18 juin 2021 sur les rémunérations ;
- accord du 25 février 2022 sur les rémunérations.

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

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 38 relatif à la garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003) ainsi qu'à l'avenant du 12 octobre 2017 à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif à la garantie décès, invalidité permanente totale et rente éducation (art. 38 de l'avenant « Mensuels »).

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, la disparition de ces dispositions est organisée différemment : les partenaires sociaux conviennent que l'article 38 de la convention collective territoriale susmentionnée ainsi que l'avenant du 12 octobre 2017 susmentionné relatifs à la protection sociale sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 3 | Clause relative au suivi du déploiement

Article 3.1 | Objet

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle convention collective de la métallurgie revêt une importance particulière.

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale, sous la forme d'une commission paritaire.

Ce suivi a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de la nouvelle classification au niveau territorial. Il n'a pour objectif ni de répondre à des situations individuelles de salariés, ni de 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.

Article 3.2 | Composition des délégations patronales et syndicales

La commission paritaire est composée, d'une part, de l'UIMM Lorraine et, d'autre part, des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la conven-

tion collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges (IDCC : 2003).

Elle comprend :

- trois représentants maximum pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges ;
- trois représentants patronaux maximum assistés au maximum de deux permanents appartenant à l'UIMM Lorraine.

Article 3.3 | Calendrier

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à minima :

- une fois au cours de l'année 2022 ;
- deux fois au cours de l'année 2023.

La commission pourra également se réunir sur demande d'au moins deux de ses organisations membres signataires. Elles devront alors saisir, par écrit, le secrétariat de l'UIMM Lorraine en précisant les points spécifiques liés au déploiement de la classification sur le territoire qu'elles souhaitent voir abordés.

Le cas échéant, la commission se réunira dans un délai maximum de 2 mois.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de l'échéance du 31 décembre 2023.

Article 3.4 | Déroulement des réunions de la commission

Les réunions se tiendront dans les locaux de l'UIMM Lorraine :

Antenne de Remiremont, 8, rue Georges Lang, BP 50031, 88201 Remiremont Cedex.

Toutefois, dans le contexte sanitaire actuel, si les conditions venaient à se dégrader, empêchant expressément ainsi la tenue des réunions en présentiel, les réunions pourraient se tenir en distanciel, conformément aux recommandations des autorités publiques.

L'invitation et les documents relatifs à chaque réunion seront transmis par le secrétariat de l'UIMM Lorraine au secrétariat de chaque organisation syndicale par courrier(s) électronique(s) au moins 10 jours calendaires avant la tenue de celle-ci. Il appartiendra à l'organisation syndicale de transmettre ces éléments aux membres constitutifs de sa délégation.

En conséquence, il appartient à chaque organisation syndicale représentative de communiquer au secrétariat de l'UIMM Lorraine une (ou plusieurs) adresse(s) mail(s) valide(s) et de l'informer de toute modification de cette (ces) dernière(s).

Article 3.5 | Moyens spécifiques octroyés par l'UIMM Lorraine

Article 3.5.1 | Autorisations d'absence pour la participation aux réunions de la commission

Par dérogation aux dispositions de l'article 6 des clauses générales de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, le temps de travail perdu afin de participer aux réunions de la commission sera indemnisé sur la base du salaire perdu.

Afin de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises, la rémunération du salarié concerné lui sera versée par son employeur aux échéances habituelles de paie et sera remboursée par l'UIMM Lorraine à l'employeur sur justificatif de ce dernier.

L'employeur du salarié concerné adressera à l'UIMM Lorraine une facture en joignant l'attestation de présence du salarié et une copie du bulletin de paie de ce dernier.

Article 3.5.2 | Remboursement de frais de déplacement

Les parties conviennent que les membres d'une organisation syndicale appelés à participer aux réunions de la commission seront indemnisés, pour les frais de déplacement, sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques pour un véhicule d'une puissance administrative de 3CV réalisant plus de 20 000 km par an (distance la plus courte entre le domicile du membre de la délégation et le lieu de réunion sur la base de Google Maps).

L'indemnisation sera effectuée par l'UIMM Lorraine par chèque.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | 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.

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

Article 6 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 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 d'Épinal.

Fait à Remiremont, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 57 du 23 juin 2022
relatif à la négociation annuelle obligatoire

NOR : ASET2251003M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNEPL CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux articles L. 2242-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont engagé les négociations annuelles obligatoires sur les salaires, l'égalité professionnelle hommes-femmes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Pour prendre en compte la hausse du smic et la hausse de l'inflation, les minima sont revalorisés à hauteur de 4.5 %, excepté la catégorie 10 de l'annexe 1-C, à effet du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de cinquante salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ses annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Mesures salariales

1.1. Revalorisation des minima

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C, 1-D et 1-E à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec une augmentation de 4.5 %, à l'exception de la catégorie 10 de l'annexe 1-C. Pour la présente négociation des minima, le pourcentage de la revalorisation s'applique sur le

salaire annuel. La détermination du minima mensuel brut s'obtient en divisant le minima annuel brut par 12 mois. La décimale, arrondie conformément à la règle légale, peut entraîner un écart.

Article 2 | Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 4 | Extension

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1-A Grille de salaires du personnel administratif et de service^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72
C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif.

Annexe 1-B Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 729,7	20 756,33	1 795,8	21 549,78	1 883,9	22 606,27
E2	1 752	21 021,52	1 838,7	22 064,48	1 931	23 175,15
E3	1 799	21 590,41	1 882	22 583,69	1 984,3	23 811,75
T1	1 895	22 741,71	1 991	23 893,02	2 090,4	25 084,96
T2	1 996,7	23 960,75	2 096	25 152,68	2 201	26 412,35
T3	2 132,2	25 586,12	2 239	26 872,88	2 351,2	28 213,81
C1	2 690,9	32 290,79	2 825,2	33 902,62	2 966,3	35 595,72
C2	3 327,5	39 930,06	3 495,7	41 948,23	3 669,5	44 034,14
C3	3 921,2	47 054,62	4 121	49 452,05	4 321,9	51 863,02

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1-C Grille de salaires du personnel enseignant^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (confirmé)		Échelon C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
4. Bac + 1	1 902,7	22 831,96	1 962	23 540,85	2 059,9	24 719,25
5. Bac + 2 non diplômé	1 944,8	23 337,68	2 043	24 516,08	2 144,6	25 735,11
6. Bac + 2 diplômé	2 055,4	24 665,08	2 158,1	25 897,65	2 266	27 197,95
7. Bac + 3 diplômé, Bac + 4 non diplômé	2 206,7	26 480,07	2 317	27 807,47	2 432,4	29 189,04
8. Bac + 4 diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
9. Bac + 5 non diplômé	2 342,1	28 105,45	2 460	29 514,11	2 583,7	31 004,04
10. Bac + 5 diplômé	2 616,83	31 401,90	2 815,68	33 788,10	3 035,03	36 420,30

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1-D Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche^[1]

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	23 538,60	24 713,61	/
2	29 567,16	31 046,93	33 527,88
3	34 631,79	37 283,18	40 266,43
4	37 103,71	38 959,35	42 074,65
5	39 423,27	41 495,62	44 704,60
6	43 712,45	45 898,80	49 570,57
Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

(En euros)

Niveau	Échelon A	Échelon B (confirmé)	Échelon C (expérimenté)
	Salaire mensuel	Salaire mensuel	Salaire mensuel
1	1 961,55	2 059,5	
2	2 463,9	2 587,2	2 794
3	2 886	3 106,9	3 355,5
4	3 092	3 247	3 506,2
5	3 285,3	3 458	3 725,4
6	3 642,7	3 825	4 130,9
Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Annexe 1-E Grille de salaires du personnel enseignant des entreprises de l'enseignement privé à distance^[1]

(En euros)

Catégorie	Échelon A		Échelon B (Confirmé)		Échelon C (Expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
EAD 1	1 986,7	23 840,30	2 086	25 032,32	2 190,3	26 283,91
EAD 2	2 129	25 543,18	2 235	26 820,35	2 346,8	28 161,36
EAD 3	2 200	26 394,62	2 309,5	27 714,35	2 424,9	29 098,97
EAD 4	2 270,5	27 246,06	2 384	28 608,37	2 503,2	30 038,78

Barème des minima de la correction à domicile hors indemnité de congés payés

Taux horaire	Échelon	Euros	Tarif pour une correction de 5 minutes	Échelon	Euros
	A	12,00		A	1
	B	12,60		B	1,05
	C	13,20		C	1,10

[1] Conformément à l'article 7.1 de la convention collective, seul le salaire annuel brut est à prendre en compte pour la détermination des minima. Les salaires mensuels ne sont mentionnés qu'à titre indicatif

Avenant n° 7 du 23 juin 2022

à l'accord du 12 janvier 2016
relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre

NOR : ASET2251004M

IDCC : 2691

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

FNEP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE CGC,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est pris en application de l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre. Les dispositions ci-dessous concernent la catégorie C0 niveau 2 dont l'échéance est fixée au 31/12/2025 comme initialement prévu. Pour la catégorie C0 niveau 2, la revalorisation du minima décidée en 2022 est obtenue en appliquant successivement l'augmentation des minima de la branche (4.5 % en 2022) et une augmentation spécifique de 0,6 % pour les années 2022 à 2025.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Le minima de la catégorie temporaire C0 niveau 2 est de 33 509.30

Cette catégorie temporaire de cadres avec son minima concerne :

- les personnels administratifs et de service ;
- les personnels d'encadrement pédagogique, personnel ayant des responsabilités managériales.

Ce minima sera revalorisé chaque année comme les minima de l'ensemble des salariés de la branche de l'enseignement privé indépendant ».

Article 2

Le présent accord prend effet à la date du 1^{er} juillet 2022.

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail. Cet avenant ne fait pas l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 23 juin 2022

relatif aux salaires minima et à la prime d'ancienneté

NOR : ASET2250998M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour objet de fixer le niveau des rémunérations minimales de la branche de la librairie. Il fixe les rémunérations minimales pour les 12 niveaux issus de l'accord de classification des emplois.

Cet accord revalorise, notamment à la suite de l'augmentation du Smic intervenue le 1^{er} mai 2022, la grille de salaires fixée par l'accord signé le 16 décembre 2021, étendu par arrêté du 23 mai 2022 (JO du 4 juin 2022).

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2 | Principes généraux

Les barèmes de salaires minimum garantis et de prime d'ancienneté sont fixés pour 35 heures hebdomadaires en moyenne, soit 151,67 heures mensuelles en moyenne et s'appliquent donc aux salariés à temps partiel au prorata de leur temps de travail.

Le salaire et les majorations perçus en contrepartie des heures supplémentaires éventuellement réalisées au-delà de 35 heures en moyenne, et, pour les salariés à temps partiel, des heures complémentaires éventuellement réalisées au-delà de leur durée du travail hebdomadaire contractuelle, n'entrent pas dans l'assiette de détermination des salaires minimum garantis par le présent accord.

Article 3 | Barème des rémunérations minimum garanties

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, le montant minimum des rémunérations mensuelles brutes garanties pour chaque niveau sera le suivant :

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie en euros (pour 151,67 heures en moyenne)
Employés	1	Agent d'entretien Manutentionnaire Caissier/caissière Chauffeur-livreur	1 678
	2	Réceptionnaire Vendeur A Vendeur B Secrétaire comptable	1 690
	3	Comptable A Vendeur C Vendeur D	1 702
	4	Vendeur E	1 715
	5	Comptable B Vendeur F	1 805

Catégories	Niveaux	Emplois repères de la grille de classification de la branche	Rémunération minimum mensuelle brute garantie en euros (pour 151,67 heures en moyenne)
Agents de maîtrise	6	Gestionnaire de rayon A	1 920
	7	Gestionnaire de rayon B	2 090
	8	Responsable de secteur Responsable de magasin A	2 305
Cadres	9	Responsable de magasin B Directeur-trice de magasin A	2 535
	10	Directeur-trice de magasin B	3 080
	11		3 530
	12		3 880

Article 4 | Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable aux salariés des catégories employés et agents de maîtrise (art. 18 c) de la convention collective nationale librairie du 24 mars 2011) est le suivant :

(En euros.)

Ancienneté	Montant brut de la prime d'ancienneté
3 ans	27
6 ans	45
9 ans	53
12 ans	70
15 ans	88

Article 5 | Entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Toutefois, la taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet du présent accord, qui instaure la garantie d'un salaire minimum au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés et ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises.

Article 6 | Égalité hommes/femmes

Les signataires du présent accord accordent un intérêt particulier au respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, et insistent notamment sur l'égalité salariale à responsabilités équivalentes, ainsi qu'en matière d'évolution professionnelle (lutte contre le « plafond de verre »).

Le dernier rapport social de branche fait état d'écarts de salaire entre les femmes et les hommes : -7 % dans la catégorie ouvriers, -3 % dans la catégorie employés, -1 % pour les agents de maîtrise, -6 % pour la catégorie cadres.

Conformément à l'article L. 2241-11 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et de mettre en œuvre les actions en ce sens. Un accord étendu du 9 juillet 2019 relatif à l'égalité pro-

fessionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la librairie traite de ce sujet de manière approfondi.

Article 7 | Entrée en vigueur

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche de la librairie le 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. Dans le cas où l'arrêté d'extension serait publié à compter du 15^e jour du mois, l'entrée en vigueur sera reportée au 1^{er} jour du 2^e mois suivant.

Le présent accord constitue un accord de révision des précédents accords sur les salaires minimum de la branche de la librairie.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 9 | Dépôt

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

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 23 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123 | Convention collective nationale

IDCC : **3032** | **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

Avenant n° 33 du 14 juin 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250996M

IDCC : 3032

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

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

FGTA FO ;

UNSA FCS ;

CFDT SERVICES,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires bruts pour 151,67 heures mensuelles

Les grilles de salaires dans les entreprises entrant dans le champ d'application sont remplacées par les grilles suivantes.

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
135	1 690
150	1 702
160	1 716
175	1 732
180	1 753
200	1 825
230	1 895

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels
250	2 103
270	2 592
300	3 543

Grille de salaires dans les entreprises dont l'activité se caractérise par l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique, des soins corporels et de la parfumerie

(En euros.)

Coefficients	Salaires minima bruts mensuels échelon A	Échelon B
135	1 690	1 724
150	1 702	1 736
200	1 825	1 862
230	1 895	1 933
240	1 940	1 979
245	1 975	2 015
250	2 103	2 145
270	2 592	2 644
300	3 543	3 614

Article 2 | Prime d'ancienneté

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

La prime d'ancienneté est fixée selon le barème suivant :

- après 3 ans d'ancienneté 38,00 € ;
- après 6 ans d'ancienneté 69,00 € ;
- après 9 ans d'ancienneté 105,00 € ;
- après 12 ans d'ancienneté 137,00 € ;
- après 15 ans d'ancienneté 173,00 € ;
- après 25 ans d'ancienneté 200,00 €.

Cette prime d'ancienneté est indépendante du salaire brut de base proprement dit et s'ajoute, dans tous les cas, au salaire brut de base. Elle figure sur une ligne distincte du bulletin de paie.

La prime d'ancienneté est versée au prorata du temps de travail effectif pour les salariés à temps partiel.

Article 3 | Clause spécifique aux entreprises de – de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23 du code du travail, eu égard au domaine de négociation du présent accord et à la configuration des entreprises du secteur qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 4 | Égalité de traitement entre les salariés

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de qualification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés, excluant notamment toute différence fondée sur l'un des critères visés à l'article L. 1132-1 du code du travail.

Article 5 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'engagent à renégocier les salaires dans les deux mois qui suivent l'augmentation du :

- Smic si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 135 ;
- plafond de sécurité sociale si celui-ci devient supérieur au salaire minimum du coefficient 300.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261.15 du code du travail.

Article 7 | Date d'effet

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

CARRIÈRES ET INDUSTRIES DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Avenant n° 1 du 19 mai 2022

relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée

NOR : ASET2250991M

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

UNICEM ;

FIB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE CGC BTP,

d'autre part,

ont convenu les dispositions suivantes :

Préambule

Au cours de la réunion de la CPPNI du 19 mai 2022, prenant en compte les dispositions du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable (APLD) modifiant les dispositions du décret du 28 juillet 2020, les parties signataires de l'accord de branche étendu du 10 février 2021 ont décidé de permettre aux entreprises qui le souhaiteraient de prolonger la période de bénéfice du dispositif d'APLD mis en place. En effet, les circonstances liées aux crises économiques successives font peser une forte incertitude sur l'activité de production et de commercialisation des matériaux de construction en 2022 et 2023.

Le secteur du bâtiment risque effectivement d'enregistrer une baisse importante des mises en chantier fin 2022 et en 2023. En effet, après la hausse des permis de construire fin 2021 (effet RE 2020), les premiers mois de 2022 font ressortir une baisse importante des permis délivrés, d'autant que la crise actuelle avec une hausse des prix de l'énergie et des matières premières va aussi entraîner une forte hausse des coûts de construction. La hausse des taux d'intérêt va également restreindre l'accès au crédit, rendant plus difficile les acquisitions. Ces différents facteurs vont entraîner une baisse significative du bâtiment.

De son côté l'activité du secteur des travaux publics risque d'avoir des répercussions sur les livraisons de granulats avec une baisse d'activité probable en 2022, le volume de granulats étant impacté par la hausse du coût des travaux.

Ces évolutions négatives des marchés sont observées dans les premières statistiques de production d'avril 2022.

Dans ces conditions, dans un objectif de préservation de l'emploi et pour les entreprises qui en estimeraient le besoin, il est apparu nécessaire de leur donner la possibilité de continuer de bénéficier du dispositif, en vue d'accompagner la réduction temporaire du temps de travail.

Les parties signataires de l'accord de branche APLD du 10 février 2021, conformément aux dispositions de l'article 13 de l'accord précité, ont donc décidé d'en prolonger les dispositions, étant précisé que les règles générales instituées par ledit accord restent en vigueur, sous réserve des modifications figurant aux articles 1 et 2 du présent avenant.

Article 1^{er} | Mise en œuvre du dispositif

L'article 2 de l'accord du 10 février 2021 est modifié et réécrit comme suit :

« La mise en œuvre de l'APLD s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le dispositif est conjointement élaboré par l'employeur et le CSE, lorsqu'il existe.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD pour le maintien en emploi dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au CSE, lorsqu'il existe, étudier les demandes du CSE et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le CSE sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la DDETS avant le 31 décembre 2022.

Toutefois, les entreprises déjà engagées dans le dispositif d'APLD peuvent, après la date du 31 décembre 2022, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux ».

Article 2 | Date d'application et durée

Le deuxième alinéa de l'article 13 de l'accord du 10 février 2021 susvisé est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension. Les partenaires conviennent d'examiner son éventuel renouvellement avant la fin du premier semestre 2023. ».

Article 3 | Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

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

Article 4 | Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent avenant, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 5 | Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

- Le groupe 14.02 : Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15 Matériaux de construction

- Le groupe 15.01 : Sables et graviers d'alluvions ;
- Le groupe 15.02 : Matériaux concassés de roches et de laitier ;
- Le groupe 15.03 : Pierres de construction ;
- Le groupe 15.05 : Plâtres et produits en plâtre ;
- Le groupe 15.07 : Béton prêt à l'emploi ;
- Le groupe 15.08 : Produits en béton ;
- Le groupe 15.09 : Matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

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

Accord professionnel

INDUSTRIE DU BOIS

Avenant n° 1 du 22 juin 2022

à l'accord national du 28 janvier 2021
relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre
à une baisse durable d'activité

NOR : ASET2250992M

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

**FNB ;
FFB ;
GPFFB ;
FFSL ;
SEI ;
FNIB
UNFFB ;
FABOMU ;
FNMIAMB ;
LCB ;
SNIELB ;
FIBRAGGLOS ;
SNAPB ;
FBT ;
SNCB ;
FTF ;
UFFEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATI MAT TP CFTC ;
FIBOPA CFE-CGC ;
FNCB-CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux des industries du bois et de l'importation des bois ont décidé de continuer à accompagner les entreprises et les salariés pour faire face aux graves conséquences de la crise sanitaire liée au « Covid-19 » mais également pour faire face aux conséquences économiques liées à la guerre en Ukraine.

En effet, ils ont pleinement conscience des difficultés rencontrées par les entreprises en matière d'activité et des salariés en matière d'emploi et de formation.

À ce titre, ils souhaitent rappeler, l'impératif de sauvegarde et de préservation de l'emploi des salariés ainsi que leurs compétences et la continuité d'activité des entreprises.

Les partenaires sociaux concernés par le présent accord, ayant convenu de faire un point régulier de la situation afin d'y apporter les solutions les plus opportunes, ont estimé nécessaire de modifier l'accord du 28 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les industries du bois et l'importation des bois afin de tenir compte de ces nouvelles difficultés rencontrées par les entreprises du fait du conflit en Ukraine.

En effet, l'observatoire d'activité mis en place et présenté régulièrement aux partenaires sociaux a mis en avant un impact considérable de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine sur les entreprises et une absence de visibilité des évolutions sur les périodes futures.

Les partenaires sociaux ont souhaité anticiper les conséquences en matière de perspectives de marché et de défaillances d'entreprise liés à :

- l'absence pendant plusieurs mois de délivrance de permis de construire et les arrêts de chantier dans le secteur du bâtiment, impactant directement l'activité de la transformation du bois ;
- les effets des crises au sein de l'industrie papetière, notamment à la lumière des restructurations de certains groupes constatés en 2020 ;
- l'interdépendance des conséquences des difficultés économiques frappant des secteurs d'activités clients (restauration, emballage, sous-traitance dans la métallurgie et autres secteurs industriels) ;
- la fermeture des marchés internationaux et leur impact sur l'activité des entreprises ;
- la fermeture pendant plusieurs mois de bars et restaurants, dans le monde entier, impactant directement les ventes de boissons, et ainsi toucher économiquement toutes les activités de caisserie, d'emballages en bois, de fabrication en liège et de tonnellerie, qui seront toutes impactées immédiatement mais également avec un décalage de 12 à 18 mois
- aux contraintes d'organisation liées au Covid ;
- la guerre en Ukraine.

D'autres facteurs ont également percuté l'activité des entreprises en matière de transport, logistiques et approvisionnement.

Les partenaires sociaux sont ainsi résolus à engager tous les moyens utiles pour affronter la crise économique et ses conséquences sociales, et favoriser le maintien dans l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, les partenaires sociaux ont entendu par le présent accord permettre d'assurer la pérennité des entreprises de la branche confrontées à une réduction d'activité durable, tout en s'efforçant de préserver l'emploi et les compétences des salariés.

Dans ce cadre les dispositions qui suivent s'inscrivent également dans celles :

- du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle pour les employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ;
- du décret n° 2020-1188 du 29 septembre 2020 relatif à l'activité partielle et au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;
- et dans celles du décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE / NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du travail	4801 / 20.1 A
Fabrication de parquets et lambris en lames	4803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois	24.1 G
Panneaux de fibragglos	4804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805 / 20.4 Z
Palettes	4805 / 20.4 Z
Tourets	4805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807 / 20.5 A
Fibres de bois	4807 / 20.1 A
Farine de bois	4807 / 20.1 A
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422 / 51.4 S

	Référence NAPE / NAF
Fabrication d'articles de brosse : – fabrication de balais, – de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, – de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges – et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux – et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, – balais, balayettes, etc. – la fabrication de brosses à habits et à chaussures...	32.91 Z

y compris les entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la forêt de Gascogne.

Article 2 | *Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation*

L'article 3 : « Élaboration par l'employeur d'un document à fin d'homologation » de l'accord du 28 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les industries du bois et l'importation des bois est ainsi modifié :

« L'entreprise qui souhaite bénéficier du régime d'activité partielle de longue durée en application du présent accord, élabore, après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe, un document.

Ce document comporte :

- un diagnostic sur la situation économique de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et leurs perspectives d'activités ;
 - les activités et les salariés auxquels s'applique l'activité réduite ;
 - la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle sachant que cette dernière ne pourra pas être supérieure à 36 mois, consécutifs ou non sur une période de référence de 48 mois consécutifs, à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative ;
 - la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale : La réduction de l'horaire de travail d'un salarié ainsi mise en œuvre ne peut dépasser 40 % de la durée légale sur la totalité de la durée prévue dans le document, sauf dans les cas exceptionnels prévus à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020 et résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être supérieure à 50 % de la durée légale ;
 - les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
 - les modalités d'information des institutions représentatives du personnel, lorsqu'elles existent, sur la mise en œuvre et le bilan des dispositions prévues dans le document.
- Cette information a lieu au moins tous les trois mois. »

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les modalités de mise en œuvre du présent accord sont indépendantes de la taille des entreprises. Dès lors le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ces dispositions ont été définies par les signataires en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Date d'application et durée de l'accord

L'article 9 « Date d'application et durée de l'accord » de l'accord du 28 janvier 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée pour répondre à une baisse durable d'activité dans les industries du bois et l'importation des bois est ainsi modifié :

« Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et jusqu'au 31 décembre 2026.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et permet aux entreprises de transmettre le document visé à l'article 3, élaboré en application du présent accord et transmis à l'autorité administrative pour homologation, au 31 décembre 2022 au plus tard. »

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

Article 6 | Révision de l'avenant

Le présent avenant pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un nouvel avenant conclu dans les mêmes conditions et forme.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-32 du 20 août 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 134 du 14 juin 2022	88
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 79 du 17 juin 2020.....	90
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 80 du 17 juin 2020.....	92
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 81 du 17 juin 2020.....	94
IDCC 7007 Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 52 du 8 mars 2022.....	96
IDCC 7007 Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 53 du 25 mai 2022	98
IDCC 7019 Conchyliculture : avenant n° 43 du 31 mai 2022	100
IDCC 8313 Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 61 du 13 mai 2022	103
IDCC 9021 Exploitations de polyculture et d'élevage, de cultures spécialisées, et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 130 du 13 mai 2022	105
IDCC 9151 Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Cantal) : avenant n° 83 du 1^{er} février 2022	108
IDCC 9601 Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 144 du 13 mai 2022.....	114
IDCC 9802 Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 72 du 13 mai 2022	116

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

IDCC : 7002 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

Avenant n° 134 du 14 juin 2022

NOR : AGRS2297083M

IDCC : 7002

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

Coopération agricole au titre de LCA métiers du grain et LCA nutrition animale,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,
d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par cet avenant n° 134, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent tirer les conséquences de l'inflation galopante entraînant l'augmentation du Smic au 1^{er} mai 2022, reconnaître et mettre en valeur l'engagement des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, la mauvaise qualité des récoltes et les conséquences de la guerre en Ukraine, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés, en matière de pouvoir d'achats.

A cet effet, il est décidé une nouvelle revalorisation de la RAG au titre de 2022.

Le présent avenant ne prévoit pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er} | **Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 133 du 11 janvier 2022**

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant 133 du 11 janvier 2022 sont revalorisées à hauteur de 520 euros.

La grille de rémunération annuelle garantie au titre de 2022 est la suivante :

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)
OE	1	1	21 512
	1	2	21 653
	1	3	21 795
	2	1	22 454
	2	2	23 205
	2	3	23 933
	3	1	25 352
	3	2	26 062
	3	3	26 771
TAM	4	1	28 221
	4	2	28 953
	4	3	29 698
	5	1	31 159
	5	2	31 907
	5	3	32 652
	6	1	34 037
	6	2	34 779
	6	3	35 523
Cadres	7	1	36 277
	7	2	38 490
	8	1	39 978
	8	2	41 459
	9	1	43 688
	9	2	45 914
	10	1	48 138
	10	2	50 362

Article 2 | Dispositions transitoires pour les coopératives appliquant la grille telle qu'issue de l'avenant n° 128

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de 520 euros par rapport aux montants issus de l'avenant 133.

Article 3 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 79 du 17 juin 2020

NOR : AGRS2297084M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière (Coop de France métiers du lait),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1

(En euros.)

RAM au 1 ^{er} juillet 2020 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
Ouvriers / Employés	1	1	20 295,08
		2	20 360,44
	2	1	20 420,80
		2	20 491,22
		3	20 566,64
	3	1	20 566,64
		2	20 667,12
		3	20 748,24
	4	1	20 748,24
		2	20 956,86
		3	21 160,47

RAM au 1 ^{er} juillet 2020 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
Ouvriers / Employés	5	1	21 160,47
		2	21 582,70
		3	21 998,37
TAM	6	1	21 998,37
		2	23 365,92
		3	24 442,27
	7	1	24 442,27
		2	25 523,63
		3	26 599,98
	8	1	26 599,98
		2	28 747,70
		3	30 900,41
Cadres	9	1	30 900,41
		2	32 900,10
	10	-	42 526,05
	11	-	51 131,90
	12	-	60 202,68

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 80 du 17 juin 2020

NOR : AGRS2297085M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière (Coop de France métiers du lait),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I Annexe 1 bis

(En euros.)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
TAM	6	1	24 350,10
		2	25 796,01
		3	26 965,55
	7	1	26 965,55
		2	28 185,16
		3	29 349,70
	8	1	29 349,70
		2	31 710,94
		3	34 081,57

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
Cadres	9	1	34 081,57
		2	36 235,07
	10	-	47 489,54
	11	-	56 997,38
	12	-	66 505,64

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures)

Avenant n° 81 du 17 juin 2020

NOR : AGRS2297086M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière (Coop de France métiers du lait),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I Annexe 1 *ter*

(En euros.)

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
Ouvriers / Employés	1	1	1 550,28
		2	1 555,42
	2	1	1 560,52
		2	1 568,75
		3	1 574,98
	3	1	1 574,98
		2	1 582,25
		3	1 589,51
	4	1	1 589,51
		2	1 598,80
		3	1 610,22

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juillet 2020			
	Niveau	Échelon	Montant au 01/07/2020
Ouvriers / Employés	5	1	1 610,22
		2	1 622,65
		3	1 634,06
TAM	6	1	1 634,06
		2	1 718,04
		3	1 803,99
	7	1	1 803,99
		2	1 900,57
		3	1 997,15
	8	1	1 997,15
		2	2 105,35
		3	2 259,23
Cadres	9	1	2 259,23
		2	2 527,73
	10	-	3 118,83
	11	-	3 764,04
	12	-	4 303,06

Fait à Paris, le 17 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7007 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DETEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 52 du 8 mars 2022

NOR : AGRS2297087M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP ;

Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1^{er} mars 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé de + 3,66 % (arrondie au centième), portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
 - la valeur des 100 premiers points à 0,111680 € ;
 - la valeur des points suivants à 0,025822 €.
- pour les cadres :
 - la valeur du point cadre à 3,632480 € ;

Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,111680] + [0 \times 0,025822]$	1 693,85 €
108	$[100 \times 0,111680] + [8 \times 0,025822]$	1 725,18 €
116	$[100 \times 0,111680] + [16 \times 0,025822]$	1 756,51 €
156	$[100 \times 0,111680] + [56 \times 0,025822]$	1 913,17 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,111680] + [144 \times 0,025822]$	2 257,82 €
300	$[100 \times 0,111680] + [200 \times 0,025822]$	2 477,14 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,632480 \text{ €}$	2 288,46 €
900	$900 \times 3,632480 \text{ €}$	3 269,23 €
1200	$1\,200 \times 3,632480 \text{ €}$	4 358,98 €

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} mars 2022.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7007 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES DETEILLAGE DU LIN**
(21 mars 1985)

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,
Journal officiel du 5 septembre 1985)

Avenant n° 53 du 25 mai 2022

NOR : AGRS2297088M

IDCC : 7007

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP ;

Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux salariés des coopératives de teillage agricole du lin et du chanvre (IDCC 7007).

Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1^{er} juin 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
 - la valeur des 100 premiers points 0,11450 € ;
 - la valeur des points suivants à 0,02647 € .
- pour les cadres :
 - la valeur du point cadre à 3,72420 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 2,525 % sur l'ensemble de la grille.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :
(Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures).

Ouvriers, employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,11450] + [0 \times 0,02647]$	1 736,62 €
108	$[100 \times 0,11450] + [8 \times 0,02647]$	1 768,74 €
116	$[100 \times 0,11450] + [16 \times 0,02647]$	1 800,86 €
156	$[100 \times 0,11450] + [56 \times 0,02647]$	1 961,44 €

Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,11450] + [144 \times 0,02647]$	2 314,74 €
300	$[100 \times 0,11450] + [200 \times 0,02647]$	2 539,56 €

Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,72420 \text{ €}$	2 346,25 €
900	$900 \times 3,72420 \text{ €}$	3 351,78 €
1200	$1\,200 \times 3,72420 \text{ €}$	4 469,04 €

Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} juin 2022.

Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 mai 2022.

(Suivent les signatures).

Convention collective nationale

IDCC : 7019 | **CONCHYLICULTURE**
(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

Avenant n° 43 du 31 mai 2022

NOR : AGRS2297089M

IDCC : 7019

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

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Confédération française démocratique du travail CFDT ;

Fédération nationale des syndicats maritimes CGT ;

Confédération générale du travail force ouvrière CGT FO ;

Confédération française de l'encadrement SNCEA CFE-CGC ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Comme convenu lors de la dernière réunion en date du 14 janvier 2022, les partenaires sociaux représentatifs des employeurs et des salariés se sont à nouveau réunis le 31 mai 2022 afin d'échanger sur les salaires eu égard au contexte d'inflation, de hausse du Smic et à la lueur de la croissance et contexte économique de la filière.

Les partenaires sociaux signataires conviennent de la nécessité de continuer à faire évoluer les salaires minima de la branche.

Ils conviennent de porter le 1^{er} échelon des salaires minima garantis au-dessus du Smic et conviennent des salaires suivants pour les autres échelons.

Article 1^{er} | Salaires

À compter du 1^{er} juin 2022 les salaires minima garantis sont les suivants :

(En euros.)

Échelon	Salaire horaire minimum conventionnel
1	10,86
2	11,19
3	11,49
4	11,79
5	13,03
6	17,13

Article 2 | Entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l'entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d'un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

Article 4 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises définies au champ d'application de la convention collective conchyliculture et cultures marines.

Article 5 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Révision

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Les conditions de validité de l'accord de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 7 | Dépôt de l'avenant et extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, par le secrétariat de la commission paritaire, auprès des services centraux du ministre chargé des gens de mer et

du ministre du travail 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, le syndicat patronal étant chargé des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8313** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Nord – Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

Avenant n° 61 du 13 mai 2022

NOR : AGRS2297090M

IDCC : 8313

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFTD ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifiés	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emploi hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3 € 86.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9021** | **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX**

(Aisne)

(12 juillet 1973)

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,

Journal officiel du 22 mars 1975)

Avenant n° 130 du 13 mai 2022

NOR : AGRS2297091M

IDCC : 9021

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Aisne du 12 juillet 1973.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 12 juillet 1973 portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(En euros.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifiés	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emploi hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9151 | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)**

(5 janvier 1978)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

Avenant n° 83 du 1^{er} février 2022

NOR : AGRS2297092M

IDCC : 9151

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

Fédération des entrepreneurs du territoire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Cantal ;

Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La convention collective nationale production agricole/CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) et la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) stipulent que les conventions collectives territoriales devenues accords collectifs autonomes au 1^{er} avril 2021 ne sont pas remises en cause, et que, dans le cadre d'un dialogue social renforcé, ces accords collectifs font l'objet de négociations régulières répondant aux besoins exprimés par les partenaires sociaux.

Entre autres, elles prévoient :

- que certaines stipulations conventionnelles peuvent être définies, adaptées ou complétées au niveau territorial et/ou professionnel, sous réserve du respect des dispositions d'ordre public légal ou conventionnel et le cas échéant, dans le cadre préalablement défini par la convention collective nationale concernée ou par les accords applicables à la(aux) branche(s) visée(s) (respectivement article 1.2 et article 5) ;
- une classification des emplois avec un certain nombre de dispositifs (respectivement chapitre 4 et article 30/annexe 1) ;

- que les salariés sont rémunérés sur la base d'un salaire horaire minimum fixé soit par l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations », soit par accord territorial ou sectoriel et que la/les grille(s) des accords territoriaux et sectoriels ne peu(ven)t être inférieure(s) à l'annexe « grille de salaires » ou « grilles de rémunérations » de la convention collective nationale concernée (respectivement article 5.1/annexe 1 et article 29/annexe II).

Suite à la revalorisation du salaire minimum de croissance (Smic) au 1^{er} janvier 2022 et à la conclusion des avenants salaires n° 4 du 18 janvier 2022 à la convention collective nationale production agricole/CUMA et n° 3 du 19 janvier 2022 à la convention collective nationale de travail concernant les ETARF, les partenaires sociaux départementaux se sont réunis et se sont accordés sur la révision des grilles de salaires minima figurant à l'annexe I de la convention collective de travail du 5 janvier 1978 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage, les exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, les entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers et les coopératives d'utilisation de matériel agricole du Cantal (devenue accord collectif départemental), en s'alignant sur les grilles nationales, mais en adoptant une disposition plus favorable en matière de date d'effet.

Les branches professionnelles concernées étant constituées principalement de petites et moyennes entreprises, les stipulations de la convention collective et accords liés répondent aux contingences visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective de travail du 5 janvier 1978 sont abrogées et remplacées comme suit :

« A. Grille de salaires du personnel des exploitations et entreprises de la production agricole et des CUMA, applicable dans le Cantal

Échelon	Coefficient	Salaire horaire en euros
Palier 1	9 – 11	10,57 €
Palier 2	12 – 16	10,66 €
Palier 3	17 – 24	10,82 €
Palier 4	25 – 35	11,06 €
Palier 5	36 – 51	11,57 €
Palier 6	52 – 73	12,15 €
Palier 7	74 – 104	12,90 €
Palier 8	105 – 143	13,82 €
Palier 9	144 – 196	14,98 €
Palier 10	197 – 270	16,61 €
Palier 11	271 – 399	18,91 €
Palier 12	400	21,62 €

La classification des emplois correspondants figure au chapitre 4 de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA (IDCC 7024).

B. Grilles des rémunérations du personnel des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers, applicables dans le Cantal

1.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des entreprises de travaux et services agricoles et ruraux.

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

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

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

2.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution des emplois des entreprises et services forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.18
	3	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	11.97
	3	12.25

2.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

3.1. Rémunérations concernant le personnel d'exécution dans les entreprises de travaux et services forestiers en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.69
Emplois spécialisés	1	10.79
	2	10.89
Emplois qualifiés	1	11.02
	2	11.33
Emplois hautement qualifiés	1	11.71
	2	12.25

3.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.92
	2	13.35
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	13.92
	2	14.50
Cadre I		15.66
Cadre II		16.81

4.1. Rémunérations concernant le personnel chargé des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles et des travaux d'intervention technique dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois spécialisés	1	10.84
	2	10.95

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

4.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de prestations de services à l'aviiculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	12.93
	2	13.69
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14.44
	2	15.16
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

5.1. Rémunérations concernant le personnel administratif d'exécution occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviiculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Emplois administratifs exécutants	1	10.57
	2	10.72
Emplois qualifiés	1	11.09
	2	11.36
Emplois Hautement qualifiés	1	11.77
	2	12.28

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 à l'aviiculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

Classification	Échelon	Salaire horaire en euros
Technicien administratif et comptable	1	12.93
	2	13.69
Cadre I		16.89
Cadre II		20.02

La classification des emplois des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers figure au chapitre 4 de la convention collective nationale des ETARF (IDCC 7025). »

Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2022.

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

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9601** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)
(29 juillet 1963)**

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,
Journal officiel du 13 février 1964)

Avenant n° 144 du 13 mai 2022

NOR : AGRS2297093M

IDCC : 9601

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de l'Oise du 29 juillet 1963.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, l'annexe II de la convention collective départementale étendue du 29 juillet 1963, portant sur la grille de rémunération est modifiée comme suit :

(Voir page suivante.)

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifié	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43
Technicien Agent de maîtrise – 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien Agent de maîtrise – 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emplois hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802 | EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

Avenant n° 72 du 13 mai 2022

NOR : AGRS2297094M

IDCC : 9802

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

Union régionale entrepreneurs des territoires Hauts-de-France EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPRA FGA Hauts-de-France CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Définition

Le présent avenant ne s'applique que dans le secteur d'activité des travaux et services agricoles et des travaux et services ruraux, couvert par la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, à l'exclusion des autres secteurs d'activité de la production agricole et des CUMA couverts par la convention collective intersectorielle du département de la Somme du 16 juin 1982.

Article 2 | Grille de rémunération

Dans le secteur d'activité professionnelle entrant dans le champ d'application professionnel de l'article 1.1 de la convention collective nationale de travail étendue (ETARF) du 8 octobre 2020, les dispositions de l'article 29 « Bases de rémunération », du chapitre II « Rémunération » du titre III « Dispo-

sitions relatives à l'exécution du contrat de travail » de la convention collective départementale de la Somme étendue du 16 juin 1982, portant sur la grille de rémunération sont modifiées comme suit :

Coefficient		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures mensuelles)
Emplois techniques			
Emploi exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,14	1 689,57
Emploi spécialisé	1	11,31	1 715,35
	2	11,42	1 732,03
Emploi qualifié	1	11,64	1 765,40
	2	11,91	1 806,35
Emploi hautement qualifiés	1	12,33	1 870,05
	2	12,86	1 950,43
Technicien agent de maîtrise – 1	1	13,52	2 050,53
	2	14,25	2 161,25
Technicien agent de maîtrise – 2	1	14,92	2 262,87
	2	15,62	2 369,03
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95
Emplois administratifs			
Emploi administratif exécutant	1	10,85	1 645,58
	2	11,15	1 691,08
Emploi qualifié	1	11,52	1 746,80
	2	11,78	1 787,27
Emploi hautement qualifié	1	12,19	1 848,82
	2	12,68	1 923,13
Technicien administratif et comptable	1	13,35	2 024,75
	2	14,10	2 138,50
Cadre 1		17,44	2 645,07
Cadre 2		20,67	3 134,95

Selon les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail ces barèmes s'appliquent également aux entreprises de moins de 50 salariés. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juin 2022.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et réglementaires et son extension est demandée.

Fait à Saint-Laurent-Blangy, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures).

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220320-000822

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
