



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2022-33
27 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° 2022-33 du 27 août 2022

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le BO n° 2022-33.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-33 du 27 août 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 714 Métallurgie (Moselle) : avenant du 29 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	5
IDCC 829 Métallurgie (Vaucluse) : avenant n° 73 du 20 juin 2022 relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels.....	11
IDCC 937 Métallurgie (Creuse - Haute-Vienne) : avenant du 20 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	14
IDCC 1059 Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 8 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	16
IDCC 1077 Produits du sol-engrais : avenant du 11 juillet 2022 à l'avenant du 9 décembre 2021 relatif aux forfaits annuels en jours.....	20
IDCC 1164 Métallurgie (Vimeu) : avenant du 12 juillet 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	22
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant du 1 ^{er} juin 2022 à l'accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (ARME).....	25
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : avenant n° 1 du 1 ^{er} juin 2022 à l'accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance	27
IDCC 1316 Tourisme-social-familial : accord de méthode du 1 ^{er} juin 2022 relatif à l'organisation de la négociation collective.....	37
IDCC 1516 Formation-organismes : avenant du 8 juillet 2022 relatif au temps de préparation des réunions paritaires de branche.....	41
IDCC 1539 Papeterie-fournitures-bureau : accord du 18 mai 2022 relatif au barème des salaires minima	45
IDCC 1631 Hôtellerie-plein-air : avenant n° 1 du 30 juillet 2022 à l'accord du 21 décembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD) .	48
IDCC 1732 Métallurgie (Yonne) : accord du 27 juin 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG).....	52
IDCC 1951 Automobile-cabinets-expertises : avenant n° 85 du 28 juin 2022 relatif à la grille des salaires.....	56

IDCC 2098 Prestataires-secteur tertiaire : avenant du 17 mai 2022 à l'accord du 25 septembre 2015 modifié relatif à l'apéritif du régime de frais de santé.....	58
IDCC 2150 HLM-sociétés anonymes-fondations-personnels : avenant n° 13 du 27 janvier 2022 relatif au barème de rémunérations annuelles minimales	61
IDCC 2198 Ventas à distance : avenant n° 1 du 14 juin 2022 à l'accord de branche du 22 avril 2020 relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »	63
IDCC 2219 Taxis-salariés : accord du 15 juin 2022 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	68
IDCC 2221 Métallurgie (Isère, Hautes-Alpes) : avenant du 29 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	81
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 1 ^{er} juillet 2021 relatif à la valeur du point pour le territoire Centre	84
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 1 ^{er} juillet 2021 relatif à la valeur du point pour le territoire Champagne-Ardenne.....	86
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 9 juin 2021 relatif à la valeur du point pour le territoire Languedoc-Roussillon	88
IDCC 2332 Architecture-entreprises : accord du 15 juin 2021 relatif à la valeur du point pour le territoire Rhône-Alpes.....	90
IDCC 2336 Habitat logement accompagné : avenant n° 59 du 11 juillet 2022 relatif à la négociation salariale et à la rémunération	92
IDCC 2412 Films-animation : avenant n° 15 du 25 avril 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima	95
IDCC 2615 Métallurgie (Pyrénées-Atlantiques-Seignanx) : avenant du 20 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales	126
IDCC 2755 Métallurgie (Belfort-Montbéliard) : avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	130
IDCC 2972 Navigation-personnel sédentaire : avenant n° 5 du 5 juillet 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima	134
IDCC 3053 Métallurgie (Haute-Saône) : avenant du 22 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	136
IDCC 3209 Métallurgie (Doubs) : avenant du 22 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	140
IDCC 3231 Métallurgie (Jura) : avenant du 27 juin 2022 portant révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	144

Convention collective départementale

IDCC : 714 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Moselle)

(1^{er} février 1973)

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,

Journal officiel du 15 mai 1974)

Avenant du 29 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251009M

IDCC : 714

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métaux Moselle ;

FO métaux Moselle ;

CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

CFDT Moselle,

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 pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) 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 pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs (dont les protocoles d'accords conclus dans le cadre des articles 12, 13 et 28 de l'avenant « Mensuels » et de l'article 4 de l'annexe II 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. Sont notamment visés :

- la convention collective de travail pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) et ses avenants et annexes ;
- protocole d'accord du 30 mai 2006 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 30 juin 2006 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 22 novembre 2006 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 15 mai 2007 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 6 décembre 2007 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 14 mai 2008 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 25 mai 2009 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 9 avril 2010 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 11 mai 2011 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- accord du 11 juin 2011 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 22 février 2012 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 29 juin 2012 relatif à la modification de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- avenant du 8 octobre 2012 au protocole d'accord du 22 février 2012 ;
- avenant du 1^{er} juillet 2013 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux articles 3 et 5 des clauses générales et à l'annexe VI de l'avenant « Mensuels » ;
- avenant du 1^{er} juillet 2013 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la période d'essai et à l'indemnité de licenciement ;
- protocole d'accord du 27 février 2014 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- avenant du 24 novembre 2014 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale (art. 7 des clauses générales) ;

- protocole d'accord du 26 février 2015 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif au télétravail (annexe VIII de l'avenant « Mensuels ») ;
- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux moyens de communication des institutions représentatives du personnel (art. 6 des clauses générales) ;
- avenant du 26 février 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux élections professionnelles (articles 10 et 12 des clauses générales) ;
- avenant du 17 novembre 2015 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à l'actualisation de certaines dispositions (art. 4 des clauses générales et articles 29, 33 et 34 de l'avenant « Mensuels ») ;
- protocole d'accord du 23 mars 2016 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 7 avril 2017 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- avenant du 22 août 2017 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relative à l'actualisation de certaines dispositions (art. 24 des clauses générales et articles 29 et 38 de l'avenant « Mensuels ») ;
- avenant du 26 octobre 2017 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à l'actualisation de certaines dispositions (art. 28 de l'avenant « Mensuels ») ;
- protocole d'accord du 4 mai 2018 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- avenant du 21 juin 2019 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif aux absences pour exercice de fonctions syndicales (art. 4 des clauses générales) ;
- protocole d'accord du 21 juin 2019 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- accord du 6 décembre 2019 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle pour les entreprises de la filière automobile de Moselle ;
- protocole d'accord du 25 juin 2021 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- protocole d'accord du 18 février 2022 concernant la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

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 44 et à l'annexe VII, relatifs à la protection sociale de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle (IDCC : 0714) organisés notamment par les avenants suivants :

- avenant du 5 février 2010 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire ;
- avenant du 27 février 2014 à la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire ;

- avenant du 22 août 2017 à la convention collective pour l’industrie du travail des métaux de la Moselle relatif à la prévoyance complémentaire.

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 les textes susmentionnés 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 convention collective pour l’industrie du travail des métaux de la Moselle.

Elle comprend :

- trois représentants maximum pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ géographique de la convention collective pour l’industrie du travail des métaux de la Moselle ;
- 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 *a 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 Lor-

rairie 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 :

Maison des industries technologiques, 4, rue Paul-Langevin, BP 95108, 57073 Metz.

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 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, 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

Par dérogation aux dispositions de l'article 4 des clauses générales de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, 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 3 CV 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 et extension*

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 de Metz.

Fait à Metz, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 829 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 13 juin 1981)

Avenant n° 73 du 20 juin 2022

relatif à la valeur du point et aux taux garantis annuels

NOR : ASET2251013M

IDCC : 829

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

UIMM Vaucluse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | La valeur du point au 1^{er} janvier 2023

La valeur du point est fixée à 4,84 euros. Elle est établie pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, base mensuelle de 151,67 heures.

Elle doit être adaptée à l'horaire de travail effectif et supporte, ainsi, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2 | TGA à compter de l'année 2022

Le présent avenant institue à compter de 2022, un barème des taux garantis annuels (TGA), s'appliquant aux administratifs et techniciens et agents de maîtrise hors ateliers, aux ouvriers, et aux agents de maîtrise d'ateliers, occupant les fonctions définies par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent les appointements minimaux annuels garantis à partir de 2022, sur la base de l'horaire légal, de 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois. Ils seront adaptés propor-

tionnellement à l'horaire de travail effectif lorsque celui-ci sera inférieur et devront supporter les majorations d'heures supplémentaires en cas d'horaires supérieurs à 35 heures par semaine.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, c'est-à-dire de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats des entreprises n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisation en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la convention collective de Vaucluse ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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 taux de garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la rupture du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables au *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3 | Dépôt légal

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-1 du code du travail et suivants fera l'objet des modalités de publicité et de dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

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.

Fait à Avignon, le 20 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

TEG 2022 Vaucluse

(En euros.)

Nouvelle classification		Ouvriers	Maîtrise d'atelier	Adm. & technicien
TEG 35 heures				
1	N1 140	19 780		19 760
2	145	19 780		19 760
3	155	19 780		19 760
4	N2 170	19 808		19 778
5	180			19 808
6	190	19 819		19 819
7	N3 215	19 824	19 831	19 822
8	225			20 078
9	240	20 507	20 539	20 487
10	N4 255	20 968	21 020	20 937
11	270	21 980		22 151
12	285	23 057	23 490	23 383
13	N5 305		24 673	24 559
14	335		27 086	26 971
15	365		29 125	29 065
16	395		31 501	31 435

Convention collective régionale

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

(Haute-Vienne et Creuse)

(1^{er} juin 1977)

(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,

Journal officiel du 21 septembre 1980)

Avenant du 20 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251022M

IDCC : 937

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

UIMM Limousin,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937) 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, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937), 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.

L'accord autonome du 20 juin 2022 portant sur la prime de vacances de transition sur le territoire de la Haute-Vienne et creuse n'est pas visé par l'alinéa 1^{er} du présent article.

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 35 *bis* de l'avenant mensuels, relatifs à la prévoyance complémentaire, de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de la Haute-Vienne et de la Creuse (IDCC 0937). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 35 *bis* de l'avenant mensuels de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Limoges, le 20 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : **1059** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

Avenant du 8 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251020M

IDCC : 1059

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

UIMM Midi-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

CFE-CGC SIPEM,

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 régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059) 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 régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059), 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 régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées du 1^{er} avril 1980 (IDCC 1059) ;
- accord du 21 février 1980 relatif aux clauses générales ;
- accord du 21 février 1980 relatif à la commission paritaire régionale de l'emploi ;
- accord du 21 février 1980 relatif à l'avenant « Mensuels » ;
- acte paritaire d'insertion de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers en date du 29 février 1980 ;
- protocole d'accord relatif au barème des appointements minima hiérarchiques des agents de maîtrise du 21 février 1980 ;
- accord du 21 février 1980 sur les conditions de déplacement ;
- accord du 21 février 1980 sur la classification ;
- acte paritaire d'insertion du 29 février 1980 relatif au protocole d'accord national du 30 janvier 1980 ;
- accord sur la modification du champ d'application territorial du 28 novembre 1980 ;
- acte paritaire de substitution en vertu de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail du 17 octobre 1983 ;
- protocole d'accord national du 23 avril 1982 modifiant le protocole d'accord national du 13 septembre 1974 définissant des dispositions à insérer dans les conventions collectives pour les agents de maîtrise et certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés du 17 octobre 1983 ;
- acte paritaire de substitution en vertu de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques du 17 octobre 1983 ;
- avenant modifiant le champ d'application professionnel des accords de la métallurgie du 15 janvier 1993 ;
- avenant du 23 février 2001 modifiant l'article 24 de l'avenant « Mensuels » ;
- avenant du 10 mars 2003 modifiant l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » ;
- avenant du 25 novembre 2010 modifiant les articles 5, 10, 23, 24 et créant les articles 23 *bis* et 24 *bis* ;
- avenant du 16 février 2022 relatif aux TEG, aux RMH, à l'indemnité de panier et à la prime de vacances ainsi que tous les avenants salaires antérieurs portant sur les mêmes objets.

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

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable aux dispositions conventionnelles territoriales (ainsi qu'à leurs annexes) relatives à la protection sociale et conclues dans le champ de la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées (IDCC 1059). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 3 | *Dispositions relatives au dialogue social à compter du 1^{er} janvier 2024*

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

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

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

Elle pourra également se réunir à compter du 1^{er} janvier 2024, une fois par semestre afin d'échanger sur des problématiques telles que :

- l'environnement et la RSE où pourront être abordés des sujets relatifs à l'énergie et l'écologie... ;
- la mixité, l'attractivité du territoire ;
- le développement industriel et l'innovation.

Cette liste n'est pas exhaustive.

Le cas échéant, pourront être négociés des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

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

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la nouvelle classification de la 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 thématique « classification » dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 5.2 des clauses générales de la convention collective régionale des salariés de la métallurgie, de l'électricité, de l'électronique et activités connexes de Midi-Pyrénées du 1^{er} avril 1980 (IDCC 1059) ;

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un suivi du déploiement de la classification au sein de leur commission paritaire territoriale.

Lors de ces réunions seront traités les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ces réunions ont pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par semestre à l'initiative de la partie la plus diligente jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie, soit le 1^{er} janvier 2024.

Il appartient aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

Article 5 | Rappel des dispositions relatives à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération

Bien que la prime de vacances conventionnelle disparaisse au 1^{er} janvier 2024, les parties signataires rappellent leur attachement au respect du titre X chapitre 8 relatif à la garantie conventionnelle individuelle de rémunération prévue aux articles 157 à 164 de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 6 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | 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 8 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Beaufort, le 8 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165 | Convention collective nationale

IDCC : **1077** | **ENTREPRISES DU NÉGOCE ET DE L'INDUSTRIE
DES PRODUITS DU SOL, ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

Avenant du 11 juillet 2022

à l'avenant du 9 décembre 2021
relatif aux forfaits annuels en jours

NOR : ASET2251034M

IDCC : 1077

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

FEDEPOM ;

FNA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un avenant à l'accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfaits annuels en jours a été conclu le 9 décembre 2021.

Cet avenant a fait l'objet d'un refus d'extension en date du 23 mai 2022, celui-ci ne mentionnant pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

C'est pourquoi les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier un avenant à l'avenant susmentionné.

Article 1^{er} | Modification de l'avenant du 9 décembre 2021

L'avenant du 9 décembre 2021 à l'accord du 26 septembre 2019 relatif aux forfaits annuels en jours, est ainsi modifié :

(Voir page suivante.)

À la suite de l'article 6 dudit avenant est inséré un nouvel article 7 ainsi rédigé :

« Article 7 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 2 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou en partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 4 | *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Article 5 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

Avenant du 12 juillet 2022
relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251021M

IDCC : 1164

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

UIMM Vimeu,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

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 du Vimeu (IDCC 1164) signée le 22 décembre 1981 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

1.1. Révision-extinction de la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu, de ses avenants et des accords territoriaux

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu (IDCC 1164) du 22 décembre 1981, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, et notamment ceux listés ci-dessous, 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 :

- l'avenant du 25 juin 1982 modifiant 13 articles de la convention collective ;
- l'avenant du 19 octobre 1982 modifiant 1 article de la convention collective ;
- l'avenant du 3 mars 1983 modifiant 13 articles de la convention collective ;
- l'avenant du 21 décembre 1991 modifiant 7 articles et ajoutant 4 articles à la convention collective ;
- l'avenant du 22 mars 2012 modifiant 4 articles de la convention collective ;
- l'ensemble des accords relatifs aux rémunérations annuelles garanties (RAG) et l'ensemble des accords relatifs aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) conclus depuis l'entrée en vigueur de la convention collective de la métallurgie du Vimeu dont notamment :
 - l'accord du 8 mars 2019 sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) ;
 - l'accord du 8 mars 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - l'accord du 6 mars 2020 sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) ;
 - l'accord du 6 mars 2020 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - l'accord du 31 janvier 2022 sur les rémunérations annuelles garanties (RAG) ;
 - l'accord du 31 janvier 2022 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
 - l'accord du 29 juin 2022 sur les rémunérations annuelles garanties (RAG).

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.

1.2. Maintien du dialogue social territorial

1.2.1. Négociation annuelle valeur de point

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

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

Ainsi et par principe, la commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie précitée.

Il est aussi précisé que dans ce cadre :

- l'UIMM Vimeu et les organisations syndicales représentatives ouvriront des négociations en 2023 concernant les rémunérations annuelles garanties et les rémunérations minimales hiérarchiques pour 2023 ;

- que conformément à l'article 138 de la convention collective nationale, les salaires minima hiérarchiques (SMH) (correspondant à une garantie minimale conventionnelle de salaires fixée pour une année civile complète de travail effectif et pour la durée légale du travail en vigueur) seront désormais négociés au niveau national à compter du 1^{er} janvier 2024.

1.2.2. Dialogue social sur les problématiques économiques et sociales ou autres

La commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) a également la capacité de se réunir afin d'échanger notamment sur des problématiques économiques et sociales territoriales et, le cas échéant aborder des sujets non traités dans le cadre de la convention collective nationale et d'éventuelles autres négociations nationales.

En effet, ces discussions territoriales ne devront pas aboutir à susciter des concours de normes afin d'éviter aux entreprises et aux salariés les difficultés liées à la détermination de la norme applicable.

Une première réunion sera organisée en octobre 2022 afin de lister les sujets qui pourraient faire l'objet de ces échanges.

1.3. Suivi du déploiement de la CCN

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 dans le cadre de la commission paritaire prévue à l'article 8 de la convention collective territoriale de la métallurgie du Vimeu (IDCC 1164) du 22 décembre 1981.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ces rencontres n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit une fois par an en 2022 et 2023. La première réunion sera organisée en octobre 2022 conjointement avec la réunion consacrée au dialogue social et territorial (voir article 1.2.2 ci-dessus). Une deuxième réunion par an pourra être tenue sur demande d'au moins une organisation syndicale, adressée par écrit à l'UIMM Vimeu.

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

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 aux dates indiquées aux articles précédents.

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 d'Abbeville.

Fait à Woincourt, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 1^{er} juin 2022

à l'accord du 2 décembre 2020
relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite
pour le maintien en emploi (ARME)

NOR : ASET2251035M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Compte tenu de l'actualisation des dispositions légales et réglementaires (décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 et ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022), les partenaires sociaux conviennent par le présent avenant de modifier l'accord du 2 décembre 2020 relatif à la mise en place du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi (étendu par arrêté du 10 février 2021) de la façon suivante :

Article 1^{er}

Les termes « jusqu'au 30 juin 2022 » inscrits dans le préambule sont supprimés et remplacés par « jusqu'au 31 décembre 2022 ».

Article 2

L'alinéa 3 de l'article 4 est supprimé et remplacé par :

« Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application de l'APLD prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 9, dans la limite d'une durée de trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de quarante-huit mois (48) consécutifs, qui court à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. »

Article 3

Le point 4° de l'alinéa 3 de l'article 9 est supprimé et remplacé par :

« 4° la date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice de l'APLD est sollicité, sans rétroactivité possible. Pour mémoire, le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite trente-six (36) mois, consécutifs ou non, sur une période de quarante-huit mois (48) consécutifs à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. »

Article 4

L'adresse électronique mentionnée à l'article 10 « secretariat@gsotf.org » est supprimée et remplacée par « cppni@gsotf.org ».

Article 5

L'article 11 « Durée de l'accord et entrée en vigueur » est supprimé et remplacé par :

« Article 11 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il couvre ainsi les documents visés dans cet accord et transmis à l'autorité administrative, pour homologation, jusqu'au 31 décembre 2022.

Il est conclu pour une durée déterminée, soit jusqu'au 31 décembre 2026. »

Article 6

En raison de sa nature, le présent avenant ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Le présent avenant fera l'objet des formalités de publicité, de dépôt et d'extension conformément aux dispositions légales applicables.

Il est soumis aux mêmes règles de validité, de révision et de publicité que l'accord qu'il modifie.

Il entrera en application au lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 1^{er} juin 2022

à l'accord du 22 novembre 2021
relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance

NOR : ASET2251036M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant a pour objet de corriger et de compléter l'accord du 22 novembre 2021, relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé. Il tient compte des observations faites par la direction de la sécurité sociale dans le cadre de la procédure d'extension.

Article 1^{er}

L'avenant du 22 novembre 2021 met en place une nouvelle recommandation frais de santé et prévoyance dans la branche du tourisme social et familial. Par sa nature, il remplace les régimes prévoyance et frais de santé prévus par l'accord du 17 novembre 2016 et ses avenants successifs.

En conséquence l'intitulé « Avenant du 22 novembre 2021 à l'accord du 17 novembre 2016 relatif aux régimes frais de santé et prévoyance » est supprimé et remplacé par :

« Accord du 22 novembre 2021 relatif aux régimes de frais de santé et de prévoyance ».

Le terme « accord » sera donc utilisé pour désigner ce texte (qui est l'objet des modifications qui vont suivre) au sein du présent avenant.

Article 2

Le troisième alinéa du préambule de l'accord du 22 novembre 2021 est supprimé et remplacé par :

« Les partenaires sociaux rappellent que le choix de l'assureur est libre, mais ayant un fort attachement à la mutualisation, ils invitent les structures de la branche à privilégier l'un des organismes assureurs recommandés et mentionnés aux articles 2 et 4 du présent accord. »

Article 3

Le contenu de l'article 3.2 est supprimé et remplacé par :

« L'adhésion au régime frais de santé est obligatoire et s'applique dès le jour de l'embauche pour l'ensemble des salariés pour les frais de santé, à l'exclusion de ceux mentionnés à l'article 3.2.1 du présent accord qui ont demandé une dispense d'adhésion.

La couverture "frais de santé" obligatoire vise le salarié et ses enfants dans le cadre d'un contrat santé de type "famille hors conjoint".

Sont donc couverts :

- le salarié ;
- ses enfants à charge.

Sont considérés à charge, indépendamment de la position fiscale, les enfants de l'assuré et de son conjoint (ou concubin ou partenaire lié par un Pacs) dont la filiation avec l'assuré, y compris adoptive, est légalement établie :

- jusqu'à leur 21^e anniversaire, sans condition ;
- jusqu'à leur 26^e anniversaire, et sous condition soit :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au centre national d'enseignement à distance (CNED) ;
 - d'être en apprentissage ;
 - de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré : inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi, ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employés dans un établissement et service d'aide par le travail (Esat) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.

Par assimilation sont considérés comme à charge, les enfants à naître et nés viables, et les enfants recueillis, c'est-à-dire ceux de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint ou du (de la) concubin(e) ou du partenaire lié par un PACS de l'assuré qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si l'autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire.

Le conjoint, concubin, partenaire lié par un PACS de l'assuré, peut être couvert par une extension facultative souscrite individuellement par l'assuré.

Sont considérés comme conjoint de l'assuré :

- le conjoint de l'assuré légalement marié, non-séparé(e) de corps (séparation judiciaire ou amiable dès lors qu'elle est transcrite à l'état civil), non divorcé ;
- le partenaire lié à l'assuré par un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- la personne vivant en concubinage avec l'assuré. Conformément à l'article 515-8 du code civil, le concubinage est une union de fait, caractérisée par une vie commune présentant un caractère de stabilité et de continuité, entre deux personnes, de sexe différent ou de même sexe, qui vivent en couple. »

Article 4

À l'article 3.2.2 la phrase : « Salariés embauchés pour une durée inférieure ou égale à 3 mois ou pour une durée hebdomadaire inférieure ou égale à 15 heures » est supprimée car faisant l'objet d'un doublon.

Article 5

Au sein de l'article 5 « Description du régime de prévoyance », le contenu de l'article 5.4.1 « Revalorisation des prestations périodiques » est supprimé et remplacé par :

« En cours de vie du présent contrat, la revalorisation des prestations périodiques en cours de service est effectuée, en fonction de l'évolution de la valeur du point AGIRC-ARRCO pour les indemnités journalières, les rentes d'invalidité et d'incapacité permanente professionnelle. »

Article 6

À l'article 5.5 les termes « dans l'objectif de respecter les dispositions légales applicables » sont supprimés et remplacés par : « conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. »

Article 7

Le contenu de l'article 7 de l'accord est supprimé et remplacé par :

« Conformément aux dispositions du décret n° 2010-1498 du 11 décembre 2014, 2 % des cotisations hors taxe au régime frais de santé et au régime de prévoyance sont consacrés à des actions de prévention et d'accompagnement individuel et collectif lié à la santé des salariés de la branche.

■ Les 2 % sont assis, pour le régime frais de santé, sur le montant total :

– des cotisations du régime complémentaire de base et du régime surcomplémentaire éventuellement choisi par l'entreprise, que les contrats soient instaurés à titre obligatoire ou à titre facultatif ;

■ Les 2 % sont assis, pour le régime de prévoyance, sur le montant total :

– des cotisations prévoyance prévues à l'article 5.5 de l'accord.

Il est précisé que deux fonds de solidarité distincts sont mis en place, un fonds pour le régime frais de santé et un fonds pour le régime de prévoyance. Le fonctionnement de chaque fonds est défini dans un règlement. »

Article 8

Le contenu de l'article 12 de l'accord est supprimé et remplacé par :

« Cet accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt ainsi que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dispositions légales applicables.

Article 9

Depuis le 1^{er} janvier 2022 le forfait patient urgences (FPU) s'applique et fait partie intégrante du cahier des charges des contrats responsables.

Le tableau des garanties de santé annexé est donc modifié comme suit :

	Complémentaire prise en charge de base	Surcomplémentaire (y compris Base)
HOSPITALISATION ⁽¹⁾ en établissement conventionné ou non		
Frais de séjour		
- En établissement conventionné	100 % BR	100 % FR
- En établissement non conventionné	100 % BR	100 % BR
Honoraires		
- Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier ⁽²⁾ - Non remboursé par la SS	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée
Forfait Patient Urgence (FPU) ⁽⁹⁾ - Non remboursé par la SS		
Chambre particulière ⁽³⁾ y compris maternité - Non remboursée par la SS - Par nuitée ou par jour	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Lit d'accompagnant ⁽³⁾ - Non remboursé par la SS Bénéficiaire dont l'âge est < à 16 ans - Par nuitée	1,3 % PMSS	2,5 % PMSS
Participation forfaitaire de l'assuré sur les actes techniques	100 % DE sans limitation de durée	100 % DE sans limitation de durée

OPTIQUE ⁽⁷⁾ - Renouvellement par équipement (monture + verres) tous les 2 ans à compter du 16ème anniversaire (hors situation médicale particulière pour les verres)

ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe A***	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ »		
- Par verre simple - Par bénéficiaire *****	70 €	90 €
- Par verre complexe - Par bénéficiaire *****	150 €	180 €
- Par verre très complexe - Par bénéficiaire *****	200 €	250 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est ≥ 16 ans*****	70 €	90 €
- Par monture de lunettes - Par bénéficiaire dont l'âge est < 16 ans*****	50 €	70 €
PRESTATION D'ADAPTATION DES VERRES DE CLASSE A OU B PAR L'OPTICIEN	100% BR	100% BR
SUPPLÉMENTS POUR LES ÉQUIPEMENTS DE CLASSE B ⁽⁸⁾	100% BR	100% BR
LENTILLES		
- Lentilles prescrites remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 % BR + 100 €	100 % BR + 150 €
- Lentilles prescrites, y compris jetables, non remboursées par la SS - Par an et par bénéficiaire	100 €	150 €
CHIRURGIE OPTIQUE RÉFRACTIVE – Par œil / an / bénéficiaire		300 €
DENTAIRE auprès d'un professionnel		
SOINS ET PROTHÈSES « 100 % SANTÉ ** »	Sans reste à payer ⁽⁵⁾	Sans reste à payer ⁽⁵⁾
SOINS		
- Soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie	100 % BR	100 % BR
- Parodontologie non remboursée par la SS - par an et par bénéficiaire	-	100 € / an
PROTHÈSES AUTRES QUE « 100 % SANTÉ »		
- Prothèses dentaires à tarifs modérés remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires à tarifs libres remboursées par la SS (couronne transitoire, inlay-core, couronne définitive, bridge, geste complémentaire, prothèse amovible ou réparation)	280 % BR	350 % BR
- Prothèses dentaires non remboursées par la SS (couronnes et piliers de bridges sur dents non délabrées (vivantes)) - par acte, limité à 3 actes par an et par bénéficiaire	-	120 €
- Inlay/onlay remboursés par la SS	125 % BR	280 % BR
IMPLANTOLOGIE – Par implant ; maximum 3 implants / an / bénéficiaire	300 €	400 €
ORTHODONTIE – Remboursée par la SS - par semestre de traitement et par bénéficiaire	230 % BR	300 % BR

AIDES AUDITIVES		
Renouvellement par appareil tous les 4 ans		
ÉQUIPEMENT « 100 % SANTÉ ** » - Classe I****	Sans reste à payer ⁽⁶⁾	Sans reste à payer ⁽⁶⁾
ÉQUIPEMENT AUTRE QUE « 100 % SANTÉ » - Classe II**** Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la SS	100 % BR	100 % BR + 300 € par oreille et par bénéficiaire
SOINS COURANTS - Après d'un professionnel conventionné ou non		
HONORAIRES MÉDICAUX		
Consultation / visite / consultation en ligne chez un généraliste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
Consultation / visite / consultation en ligne chez un spécialiste :		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes techniques médicaux		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	180 % BR	220 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	160 % BR	200 % BR
Actes d'imagerie médicale		
- Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	150 % BR	180 % BR
- Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	130 % BR	160 % BR
HONORAIRES PARAMÉDICAUX – Auxiliaires médicaux	100 % BR	150 % BR
ANALYSES ET EXAMENS DE LABORATOIRE	100 % BR	150 % BR
MATÉRIEL MÉDICAL		
Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique	100 % BR	210 % BR
FRAIS DE TRANSPORT SANITAIRE - Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (4)	100 % BR	150 % BR
CURES THERMALES		
- Honoraires, forfaits de surveillance médicale et thermale	100 % BR	100 % BR
- Forfait transport et hébergement thermal - Forfait global annuel pour cures thermales prises en charge par la SS - Par an et par bénéficiaire	-	100 €
MÉDICAMENTS - Remboursés par la SS	100 % BR	100 % BR

MÉDECINE ADDITIONNELLE ET DE PRÉVENTION Sur présentation d'une facture originale établie par le professionnel		
- Médecine douce (Ostéopathe, homéopathe, chiropracteur) – Par consultation et par bénéficiaire dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	25 €	35 €

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale.

PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.ameli.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximums fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** Voir la liste réglementaire des options de la liste I et de la liste II dans les Conditions générales.

***** Y compris le remboursement de la Sécurité sociale.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique. En secteur non conventionné, les remboursements sont effectués sur la base du tarif d'autorité.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'Article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(5) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(6) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

(7) Renouvellement annuel en cas de renouvellement anticipé d'un équipement ou pour les enfants de moins de 16 ans révolus. Renouvellement tous les 6 mois pour les enfants de moins de 6 ans en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage.

(8) Prisme incorporé, prisme souple uniquement pour les - de 6 ans, système antiptosis, verres iséiconiques

(9) le Forfait Patient Urgence est pris en charge pour les assurés se rendant aux urgences d'un hôpital pour des soins non suivis d'une hospitalisation.

Article 10

Pour l'application de la garantie « Rente éducation » il est précisé que cette rente est versée jusqu'aux 21 ans de l'enfant sans condition puis à partir de 21 ans et jusqu'à l'âge de 25 ans maximum, sous condition de poursuite d'études notamment.

Les tableaux des garanties de prévoyance (cadres et non cadres) annexés sont donc modifiés comme suit :

(Voir page suivante.)

Tableau de garanties prévoyance – Salariés « cadres » :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2(1).

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	200 %	200 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	200 %	200 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de moins de 21 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de 21 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
RENTE DE CONJOINT		
Rente substitutive En cas de décès (ou IAD) d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
GARANTIE HANDICAP		
Rente mensuelle viagère en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD		500 €
Capital supplémentaire en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD		6 000 €
INCAPACITÉ TEMPORAIRE Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80 %
INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP) Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1re catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	80 % T1 x (3N/2)	80 % T2 x (3N/2)
« N » est le taux d'incapacité permanente professionnelle		
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

Tableau de garanties prévoyance – Salariés « non-cadres » :

Les prestations sont exprimées en pourcentage du salaire annuel brut limitées aux tranches 1 et 2(1).

	Tranche 1	Tranche 2 dans la limite de 4 PASS
CAPITAL DÉCÈS OU INVALIDITÉ ABSOLUE ET DÉFINITIVE (IAD)		
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré célibataire, veuf, divorcé (CVD)	100 %	100 %
Capital décès (ou IAD) toutes causes Assuré marié, pacsé, en concubinage	100 %	100 %
Capital supplémentaire : double effet Exprimé en % du capital décès (ou IAD) toutes causes	100 %	100 %
Capital supplémentaire : frais d'obsèques (2) En cas de décès de l'assuré ou du conjoint ou d'un enfant à charge de plus de 12 ans (4)	105 % PMSS (3)	105 % PMSS (3)
RENTE D'ÉDUCATION		
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de moins de 21 ans	13 %	13 %
Rente annuelle temporaire d'éducation en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant âgé de 21 à 25 ans (sous condition de poursuite d'études notamment)	13 %	13 %
Rente d'éducation supplémentaire (majoration) Exprimé en % de la rente annuelle temporaire d'éducation Par famille pour les orphelins des deux parents	100 %	100 %
Le montant de la rente d'éducation servie par enfant ne peut être inférieur à 2 000 € par an.		
RENTE DE CONJOINT		
Rente substitutive En cas de décès (ou IAD) d'un assuré marié, pacsé, en concubinage sans enfant à charge	7 % sur 5 ans	7 % sur 5 ans
Le montant de la rente substitutive de conjoint ne peut être inférieur à 1 000 € par an.		
GARANTIE HANDICAP		
Rente mensuelle viagère en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	500 €	
Capital supplémentaire en cas de décès ou IAD de l'assuré Par enfant reconnu handicapé au moment du décès ou de l'IAD	6 000 €	
INCAPACITÉ TEMPORAIRE		
Sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale française		
Franchise En nombre de jours discontinus	90 Jours	90 Jours
Indemnité journalière complémentaire	80 %	80%
INVALIDITÉ ET INCAPACITÉ PERMANENTE PROFESSIONNELLE (IPP)		
Sous déduction de la rente d'invalidité brute versée par la Sécurité sociale française		
Rente d'invalidité 1re catégorie de la Sécurité sociale française	48 %	48 %
Incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % « N » est le taux d'incapacité permanente professionnelle	80 % T1 x (3N/2)	80 % T2 x (3N/2)
Rente d'invalidité 2e ou 3e catégorie de la Sécurité sociale française ou incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle correspondant à un taux d'incapacité égal ou supérieur à 66 %	80 %	80 %

Article 11

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du tourisme social et familial, quel que soit leur effectif. En raison de sa nature, le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juin 2022. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt, ainsi que les formalités nécessaires à son extension, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord de méthode du 1^{er} juin 2022

relatif à l'organisation de la négociation collective

NOR : ASET2251037M

IDCC : 1316

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

HEXOPÉE ;

FFTV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Partant du constat de la cristallisation de la problématique d'attractivité rencontrée par les structures de la branche du tourisme social et familial durant la crise sanitaire du Covid-19, les partenaires sociaux ont dégagé des premiers grands axes de négociation au sein d'un groupe de travail attractivité et rémunération créé au début de l'année 2022 :

- rémunérations et périphériques/accessoires ;
- formation professionnelle et parcours professionnels ;
- conditions de travail et temps de travail.

Parallèlement aux problématiques d'attractivité, les partenaires sociaux ont poursuivi leurs réflexions et travaux sur d'autres thématiques parmi lesquelles : l'égalité professionnelle, le handicap et le toilettage de la convention collective à l'aune des réformes successives.

Face à la pluralité des thèmes de négociation, les organisations patronales et syndicales représentatives ont décidé, lors de la CPPNI du 4 mai 2022, de fixer une feuille de route relative à ces négociations afin de rythmer ces discussions au sein de la branche du TSF.

Article 1^{er} | Objet

Cet accord de méthode permet de fixer la liste des thématiques, le cadre et la temporalité des négociations pour les trois prochaines années 2022-2023-2024.

Article 2 | Thématiques des négociations

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre ou d'ouvrir des négociations sur les thèmes suivants :

- communication de branche :
 - promotion des actions de la branche et avantages conventionnels ;
 - mise en valeur des métiers du TSF et de son identité,
- formation professionnelle :
 - parcours de formation (mobilité professionnelle) ;
 - communication sur les métiers du TSF,
- conditions de travail et d'emploi :
 - réflexions autour des sujets liés au temps de travail ;
 - égalité professionnelle ;
 - handicap ;
 - protection sociale : actions DES,
- rémunération et classification (hors NAO) :
 - système de rémunération/classification ;
 - périphériques de rémunération ;
 - partage de la valeur,
- toilettage de la convention collective.

À noter que cet accord ne fait en aucun cas obstacle à des discussions ou négociations futures sur toute autre thématique qui n'aurait pas été envisagée ci-dessus.

Article 3 | Organisation et fonctionnement

Les partenaires sociaux conviennent de créer des groupes de travail paritaires pour préparer ces négociations thématiques au fond. Les attributions spécifiques et exactes de ces GT seront déterminées par les commissions (CPPNI ou CPNEF) et leurs travaux seront présentés devant celles-ci pour prise de décision.

Chacun de ces groupes sera constitué paritairement.

Les réunions de ces groupes de travail se tiendront, sauf exception, en visioconférence.

À titre d'exemple, les négociations pourront être structurées de la manière suivante :

- lorsque cela est nécessaire : envoi d'éléments d'information préalables ;
- réunion de présentation et de discussion autour de ces éléments ;
- envoi de propositions et d'éventuelles informations complémentaires ;
- première réunion de négociation ;
- envoi d'un projet d'accord ou avenant par le collège employeurs ;
- réunions de négociation et de finalisation ;
- signature de l'accord ou avenant le cas échéant, ou constat du désaccord au sein du relevé de décision de la commission.

Article 4 | Calendrier

Les négociations au sein de la branche TSF sont généralement structurées autour de 4 CPPNI et CPNEF annuelles (1^{er} février/2 juin/3 septembre/4 décembre).

À l'aune des thématiques dégagées à l'article 2 et des priorités déterminées par les partenaires sociaux de la branche, le calendrier indicatif suivant est élaboré :

	Thématiques				
	Communication de branche	Formation professionnelle	Conditions de travail et d'emploi	Rémunération et classification	Toilettage
Calendrier, présentation et négociation CPPNI	CPPNI & CPNEF	CPNEF	CPPNI	CPPNI	CPPNI
2 ^d semestre 2022 (Commissions 2022 n° 3 et 4)	Entrée en négociation	Entrée en négociation		Entrée en négociation	Fin des négociations
1 ^{er} semestre 2023 (Commissions 2023 n° 1 et 2)	Fin des négociations	Fin des négociations		Poursuite des travaux	
2 ^d semestre 2023 (Commissions 2023 n° 3 et 4)			Entrée en négociation	Fin des négociations	
1 ^{er} semestre 2024 (Commissions 2024 n° 1 et 2)			Poursuite des travaux		
2 ^d semestre 2024 (Commissions 2024 n° 3 et 4)			Fin des négociations		

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire le présent calendrier pourra être modifié au fil des négociations.

Article 5 | *Clause de revoyure*

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord lors de la CPPNI n° 2 du 1^{er} semestre 2023 (juin) et pour le cas échéant, convenir d'en revoir les termes (adaptation du calendrier des négociations).

Article 6 | *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il est conclu pour la durée des négociations visées à l'article 1^{er} du présent texte.

Article 7 | *Révision de l'accord*

Le présent accord pourra être révisé selon les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 8 | *Application de l'accord*

En raison de sa nature, le présent accord ne prévoit pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 9 | Dépôt

Le présent accord fera l'objet des formalités de publicité et de dépôt suivant les dispositions légales applicables.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 8 juillet 2022

relatif au temps de préparation des réunions paritaires de branche

NOR : ASET2251026M

IDCC : 1516

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

SYNOFDES ;

SYCFI ;

Acteurs compétence,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

FD CFE-CGC ;

SNEPAT FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Convaincus de la nécessité de renforcer la qualité et l'efficacité du dialogue social au sein de la branche des organismes de formation, les partenaires sociaux ont souhaité accorder des droits complémentaires aux salarié(e)s de la branche dûment mandaté(e)s par les organisations syndicales de salarié(e)s et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la branche. En effet, les travaux menés dans le cadre du dialogue social ne cessent de s'intensifier, reflétant le dynamisme de la branche. Ils nécessitent en conséquence une mobilisation de plus en plus importante des négociateur(rice)s, ainsi qu'un travail préparatoire conséquent.

Le présent avenant a pour objet d'étendre le bénéfice du temps de préparation et des autorisations d'absence à toutes les réunions paritaires, permettant à chaque négociateur(rice) salarié(e) d'une entreprise appliquant la convention collective nationale des organismes de formation d'assurer pleinement son mandat.

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

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

Article 2 | Renforcement du dialogue social au sein de la branche

Il est ajouté le paragraphe suivant à l'article 3.1 de la convention collective des organismes de formation :

« De plus, les salarié(e)s susvisé(e)s bénéficient du droit de s'absenter pour la préparation de ces réunions. Ces autorisations d'absence ne donnent lieu à aucune réduction de salaire.

Pour bénéficier de ces dispositions, le (la) salarié(e) dûment mandaté(e) doit remettre à son employeur une autorisation d'absence paritaire, telle qu'annexée au présent accord, éditée par l'organisation à laquelle appartient le (la) salarié(e), d'une demi-journée ou d'une journée dans un délai d'au moins 1 semaine calendaire avant la date prévue pour son absence.

Chaque organisation syndicale de salarié(e)s et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose ainsi de 20 autorisations d'absence paritaires d'une journée – soit 7 heures – ou 40 autorisations d'absence paritaires d'une demi-journée – soit 3 h 30 min – par année civile, sans report d'une année sur l'autre.

Les employeurs des salarié(e)s absent(e)s bénéficient d'une prise en charge financière du temps d'absence pour la préparation des réunions paritaires dans les conditions fixées par le règlement intérieur de l'association de gestion, dans la limite d'un plafond de 230 € (comprenant le salaire brut et les cotisations patronales) par jour, soit 115 € par demi-journée. »

Article 3 | Suivi et bilan

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un bilan qualitatif et quantitatif des dispositions prévues par le présent avenant à l'issue d'un délai de deux ans suivant son entrée en vigueur afin de les adapter si besoin.

Article 4 | Durée, entrée en vigueur, révision et dénonciation de l'accord

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

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 5 | Notification, dépôt et demande d'extension

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

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

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

Fait à Paris, le 8 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe



Modèle d'autorisation d'absence paritaire au titre du temps de préparation des négociateur(rice)s aux réunions paritaires de branche

(Lieu)..., le (date)

Madame/Monsieur est mandaté(e) par (nom de l'organisation syndicale de salarié(e)s/professionnelle d'employeurs) dans l'une des différentes instances du dialogue social de la branche des organismes de formations, IDCC 1516, dont relève votre entreprise.

À ce titre et conformément à l'article 3.1 de la convention collective des organismes de formation tel que modifié par l'avenant du ... portant sur le temps de préparation des réunions paritaires de branche, nous éditons la présente autorisation d'absence rémunérée pour Madame, Monsieur :

Le ... (date) ;

Pour : une journée/une demi-journée.

Cette absence entre dans le cadre des travaux paritaires de la branche. Vous pouvez à ce titre demander le remboursement du salaire et des cotisations patronales engendrés par cette absence, sous réserve de communiquer le présent bon et le bulletin de salaire du (de la) salarié(e), auprès de l'Association de collecte et de gestion des fonds du paritarisme de la branche des organismes de formation, 7, rue Alfred-de-Vigny, 75008 Paris, dans la limite d'un plafond de 230 € (comprenant le salaire brut et les cotisations patronales, congés payés compris) par jour, soit 115 € par demi-journée. Pour le remboursement une journée s'entend pour 7 heures et une demi-journée pour 3,5 heures.

Le présent bon vaut justificatif de la demande d'autorisation d'absence.

Cachet/signature

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 1539 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

Accord du 18 mai 2022
relatif au barème des salaires minima

NOR : ASET2251025M

IDCC : 1539

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

EBEN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CFTC SNPELAC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, de bureautique et informatique (IDCC 1539).

(Voir page suivante.)

Article 2 | Barème des salaires

Horaire : 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire brut minimum mensuel
A1	140	1 695
A2	150	1 715
A3	170	1 735
A4	190	1 765
A5	220	1 830
B1	240	1 935
B2	260	2 045
B3	280	2 245
C1	300	2 390
C2	360	3 140
C3	450	3 880
C4	500	4 580

Article 3 | Progression salariale

Après un an d'ancienneté, les salariés classés au niveau A1 – coefficient 140, percevront le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau A2 – coefficient 150.

Article 4 | Dispositions spécifiques aux TPE et PME

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.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 | Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent accord de salaires entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Article 7 | Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (Association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) 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 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 30 juillet 2022

à l'accord du 21 décembre 2020
relatif au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée (APLD)

NOR : ASET2251014M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche l'hôtellerie de plein air ont signé le 21 décembre 2020 un accord collectif instituant le dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur, afin de permettre aux entreprises de la branche de prendre les mesures adaptées pour faire face à la baisse durable de leurs activités due notamment au contexte sanitaire et protéger l'emploi de leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche de l'hôtellerie de plein air sont convenus de négocier et conclure le présent avenant de révision de l'accord du 21/12/2020 étendu, afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises de la branche tout en assurant le maintien des emplois, avec un double objectif :

1) Prolonger la durée d'application du dispositif d'APLD, telle que prévue initialement par l'accord du 21/12/2020 à un maximum de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs, pour tenir compte :

- d'une part, de la prolongation de la période de bénéfice du dispositif spécifique d'APLD prévue par l'ordonnance n° 2022-543 du 13 avril 2022 portant adaptation des dispositions relatives à l'activité réduite pour le maintien de l'emploi et le décret n° 2022-508 du 8 avril 2022 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle en cas de réduction d'activité durable ;

– et d'autre part, de la persistance, pour les entreprises de la branche, des difficultés économiques liées à la crise sanitaire et économique dans la branche, mais également à la survenance de sinistres à caractère exceptionnel.

2) Élargir les conditions de recours au dispositif APLD aux sinistres, tels que les incendies, ou aux intempéries à caractère exceptionnel, telles que les inondations, ou les tornades, ou toute circonstance exceptionnelle ayant pour conséquence une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises ou établissements de la branche.

Contexte conduisant à la conclusion du présent avenant :

Il est rappelé que le secteur du tourisme, auquel appartient la branche de l'hôtellerie de plein air, a été durement touché par la crise sanitaire liée à la Covid-19. Le constat est fait qu'à la suite de deux années difficiles (2020 et 2021) de restrictions (limitation des déplacements, interdiction d'accueillir du public, mise en place du Pass Sanitaire, etc.), la problématique liée à la pandémie perdure. De surcroît, se sont ajoutées des causes liées à la survenance de sinistres à caractère exceptionnel (notamment incendies...), entraînant une réduction ou une suspension temporaire d'activité de certaines entreprises ou établissements.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité conclure le présent avenant répondant à ces exigences.

Article 1^{er} | Finalités du présent avenant de révision

Conformément aux nouvelles dispositions réglementaires, le présent avenant de révision de l'accord du 21/12/2020 étendu a pour objet de permettre aux entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 2 ci-dessous, de bénéficier de la prolongation du dispositif d'APLD dans la limite de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

En outre, le présent avenant a pour objet d'élargir les cas de recours à l'activité partielle de longue durée, tels que définis dans le préambule de l'accord du 21/12/2020 étendu.

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises de la branche visées à l'article 1-1 de la convention collective nationale de l'hôtellerie de plein air du 2 juin 1993 (IDCC 1631), modifiée par l'avenant n° 3 du 25 octobre 1995 étendu, ainsi qu'à leurs salariés, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison de l'objet d'intérêt général dudit avenant à l'égard de l'ensemble des salariés de la branche, quel que soit l'effectif de l'entreprise considérée, a fortiori dans une branche composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | Élargissement des conditions de recours à l'activité partielle de longue durée

Le présent avenant de révision modifie le préambule de l'accord du 21/12/2020 étendu et ajoute un dernier paragraphe rédigé comme suit :

« Les employeurs de la branche de l'hôtellerie de plein air peuvent en outre recourir à l'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, lorsque la réduc-

tion ou la suspension temporaire d'activité est imputable à un sinistre (incendies...) ou des intempéries à caractère exceptionnel (inondations, tornades...) ou toute autre circonstance exceptionnelle, qui n'est pas de nature à compromettre la pérennité des entreprises ou établissements de la branche. »

Article 5 | Prolongation de l'activité partielle de longue durée

Le présent avenant de révision modifie, à compter de sa date d'entrée en vigueur :

1) Le 2^e alinéa de l'article 1-1 paragraphe 2 intitulé « Date de début et durée d'application du dispositif » de l'accord du 21/12/2020 étendu, et le remplace par les stipulations suivantes :

« En application du présent accord de branche, la durée d'application de l'APLD est fixée à 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs, à compter du 1^{er} jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative. Le bénéfice du dispositif peut être accordé par périodes de 6 mois renouvelables, dans le respect des limites ci-dessus indiquées. »

2) L'article 2-1 intitulé « Entrée en vigueur et durée du présent accord » de l'accord du 21/12/2020 étendu et le remplace par les stipulations suivantes :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026. »

Article 6 | Conséquences de la prolongation du recours au dispositif d'APLD par le présent avenant

Pour les entreprises de la branche bénéficiant de l'APLD en application d'un document unilatéral pris sur le fondement de l'accord de branche du 21 décembre 2020 étendu, le présent avenant de révision leur permettra, dès son extension, de bénéficier de la prolongation du dispositif d'APLD, sous réserve de procéder à la modification de leur document unilatéral et de solliciter l'homologation de cette modification par l'autorité administrative.

Article 7 | Dispositions finales

Durée du présent avenant de révision

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée déterminée dont le terme est fixé au 31 décembre 2026, comme l'accord du 21 décembre 2020 qu'il vient modifier.

Extension et entrée en vigueur

Le présent avenant est soumis à la procédure d'extension selon les dispositions légales en vigueur. Il entrera en vigueur le lendemain de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Révision – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions légales en vigueur.

Dépôt et publicité

Le présent avenant fera l'objet des procédures de dépôt et de publicité conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Suivi par la CPPNI de la branche

Au même titre que l'accord du 21 décembre 2020 étendu, le présent avenant fera l'objet d'un bilan annuel d'application de la part des membres de la CPPNI de branche.

Fait à Paris, le 30 juillet 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)

Accord du 27 juin 2022

relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit
et aux taux effectifs garantis annuels (TEG)

NOR : ASET2251012M

IDCC : 1732

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

UIMM Yonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 5,06 € base 151,67 heures à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 2 | Prime de panier de nuit

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 7,05 € à compter du 1^{er} juillet 2022 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de juillet 2022 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3 | Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} juillet 2022. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2022.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2022.

Article 5 | Suivi

Les partenaires sociaux conviennent de convoquer la commission paritaire territoriale des salaires de l'Yonne dans le cas où une nouvelle hausse automatique du Smic interviendrait avant le 1^{er} décembre 2022.

Article 6 | Dépôt et extension

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à Auxerre, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des TEG annuels applicables

À compter du 1^{er} juillet 2022.

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

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Ouvriers Cas général Agents de maîtrise
Niveau I	140	19 854
	145	19 875
	155	19 896
Niveau II	170	20 011
	180	20 088
	190	20 200
Niveau III	215	21 069
	225	21 089
	240	22 279
Niveau IV	255	23 202
	270	23 717
	285	25 495
Niveau V	305	27 144
	335	29 594
	365	31 851
	395	33 189

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 85 du 28 juin 2022
relatif à la grille des salaires

NOR : ASET2251024M

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 métal ;

FNSECP CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires

Niveau	Revenu minimal conventionnel annuel
1	20 434 €
2	21 844 €
3	25 094 €
4	29 497 €
5	32 139 €
6	35 417 €
7	42 723 €
8	42 912 €
9	44 871 €
10	48 122 €

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

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

Article 3 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Il prend effet à la date du 1^{er} juillet 2022, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en remplacement de la grille des salaires de l'avenant n° 81.

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

Fait à Paris, le 28 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301 | Convention collective nationale

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

Avenant du 17 mai 2022

à l'accord du 25 septembre 2015 modifié
relatif à l'apérition du régime de frais de santé

NOR : ASET2251039M

IDCC : 2098

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

FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE ;
SAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;
FEC-FO ;
F3C CFDT ;
Solidaires,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La branche des prestataires de services du secteur tertiaire dispose d'un régime mutualisé de frais de santé depuis la conclusion de l'accord du 25 septembre 2015.

Cet accord a plusieurs fois évolué et, en particulier, un avenant a été conclu le 10 septembre 2018 en recommandant deux organismes assureurs : Harmonie Mutuelle, membre du Groupe VYV et Malakoff-Humanis.

L'article 5 de cet avenant est venu modifier les dispositions alors applicables relatives, d'une part, aux organismes assureurs recommandés et, d'autre part, à l'apérition du régime conventionnel.

À cette occasion, l'apérition du régime a été confiée, pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019, à Malakoff-Humanis.

Cette première période d'apérition couvrirait ainsi les exercices 2019, 2020 et 2021, soit jusqu'à la présentation du régime prévue pour juin 2022.

Compte tenu de cette durée et conformément aux termes de l'avenant susvisé, les partenaires sociaux se sont réunis pour apprécier les conditions de l'apérition du régime pour la période restant à courir de la clause de recommandation dudit régime.

C'est dans ce cadre et après avoir interrogé les organismes assureurs recommandés intéressés que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de l'accord du 25 septembre 2015 relatif au régime frais de santé modifié, conclu dans le cadre de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (IDCC 2098).

Article 2 | Apérition du régime

Conformément aux termes de l'article 12.2 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, les partenaires sociaux rappellent avoir acté qu'ils décideraient de confirmer, ou non, l'organisme apériteur choisi pour les trois premières années de fonctionnement du régime.

À l'aune des bilans présentés sur les trois premiers exercices et de la position exprimée par les organismes assureurs recommandés du régime concerné, les partenaires sociaux ont décidé de renouveler leur confiance à l'organisme historiquement apériteur du régime considéré, à savoir : Malakoff-Humanis.

Cette apérition prendra fin en même temps que la clause de recommandation visée à l'article 13 de l'accord du 25 septembre 2015 modifié et à l'article 5 de l'avenant du 10 septembre 2018, c'est-à-dire au 31 décembre 2023, sans préjudice des obligations nées de cette recommandation qui auraient vocation à produire des effets ultérieurement à cette date.

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et n'a pas vocation à faire l'objet d'une extension.

Article 3.2 | Révision et dénonciation

Cet avenant, qui fera l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux réunis en CPS, peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 3.3 | Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 du code du travail.

Article 3.4 | Application de l'avenant dans les entreprises de moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des pres-

tataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 17 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3190 | Convention collective nationale

IDCC : 2150 | **PERSONNELS DES SOCIÉTÉS ANONYMES ET FONDATIONS D'HLM**

Avenant n° 13 du 27 janvier 2022
relatif au barème de rémunérations annuelles minimales

NOR : ASET2251038M

IDCC : 2150

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

FNESH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

À l'issue de quatre séances de négociation organisées les 8 décembre, 15 décembre 2021, 6 janvier et 27 janvier 2022, les signataires du présent accord ont convenu de faire évoluer les dispositions relatives aux rémunérations annuelles minimales applicables au sein de la branche de la professionnelle pour 2022.

Article 1^{er} | Barème annuel de rémunérations

Les rémunérations des barèmes annuels figurant aux articles 2 des annexes I et II de la convention collective nationale étendue du 27 avril 2000 et ses avenants successifs sont remplacées à compter de la date d'application visée ci-après, par le barème annuel suivant :

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
4 à 9	G1, EE, OE, EQ, OQ1	21 670,56 €
10 à 12	G2, GQ, AQ, OQ2	22 947,11 €
13 à 15	G3, GHQ, OHQ	24 953,74 €
16 à 18	G4, GS, CE	27 819,48 €
19 à 21	G5	35 882,66 €

Cotation	Coefficient (administratif, entretien, maintenance)	Salaire minimum annuel professionnel (euros)
22 à 24	G6	37 172,40 €
25 à 27	G7	38 067,74 €
28 à 30	G8	43 600,93 €
31 à 32	G9	61 745,92 €

Les rémunérations des barèmes annuels sont exprimées en euros bruts.

Le montant de la prime de vacances (art. 28.2) de la convention collective nationale du 27 avril 2000 est maintenu à 830 € brut.

Article 2 | Égalité hommes/femmes

Les entreprises devront veiller à ce que le nombre d'augmentations et de promotions des femmes et des hommes soient comparables, participant à la suppression des écarts de rémunération et tendant à remédier aux éventuelles inégalités salariales constatées.

Article 3 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Article 5 | Révision

Les modalités de révision du présent accord sont définies par les dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 | Dépôt

Après notification prévue à l'article L. 2231-5 du code du travail et à l'issue du délai d'opposition, la partie la plus diligente procède au dépôt de l'accord auprès des autorités compétentes.

La Fédération des ESH est mandatée par les signataires pour effectuer toutes les démarches nécessaires.

Article 7 | Extension

En même temps que son dépôt, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants mentionnés en première et dernière page ont approuvé et signé l'ensemble de l'accord au nom de leur organisation.

Fait à Paris, le 27 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 14 juin 2022
à l'accord de branche du 22 avril 2020
relatif à la mise en place du dispositif « Pro-A »

NOR : ASET2251011M

IDCC : 2198

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

UPECAD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

USN VAD CFE-CGC,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », les partenaires sociaux de la branche ont négocié un accord prévoyant une liste de certifications éligibles pour la mise en œuvre de la « Pro-A ».

Comme le prévoient les dispositions de cet accord du 22 avril 2020, les partenaires sociaux ont décidé d'actualiser les certifications éligibles à la « Pro-A » à la suite de travaux menés par la CPNEFP lors d'une réunion du 26 avril 2022, au regard des enjeux stratégiques qui impactent les organisations et les métiers des entreprises du commerce à distance, confirmés par les études prospectives menées par l'observatoire de branche.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 3 « Certifications visées » de l'accord du 22 avril 2020 relatif à la mise en œuvre du dispositif « Pro-A » dans la convention collective nationale des entreprises du commerce à distance, sont complétées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

1. Certifications figurant dans l'accord du 22 avril 2020, dont l'enregistrement RNCP a été renouvelé

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Gestion, comptabilité	Titre RNCP	Diplôme de comptabilité et gestion (DCG)	35526	31/08/2025	6
Logistique	BTS	Gestion des transports et logistique associée	35400	01/01/2024	5
	Titre RNCP	Responsable de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
UX Désigner	Titre RNCP	Développeur Web	35959	15/10/2026	5

2. Certifications figurant dans l'accord du 22 avril 2020, exclues de l'extension par l'arrêté du 7 novembre 2020, et réinscrite au RNCP sous un nouveau numéro

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Logistique	Titre professionnel	Cariste d'entrepôt	34857	28/07/2025	3
	Titre professionnel	Préparateur de commandes en entrepôt	34860	28/07/2025	3
	Titre RNCP	Opérateur logistique polyvalent	35144	16/12/2023	4
	Titre RNCP	Responsable en logistique	34198	10/09/2024	6
Marketing, développement commercial, relation client	Titre RNCP	Responsable management opérationnel commercial et marketing	34977	14/10/2022	6

3. Certifications correspondant à une nouvelle inscription sur la liste des formations éligibles à la « Pro-A » dans la branche

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Data	Titre RNCP	Développeur en intelligence artificielle	35770	08/07/2024	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur en science des données	35288	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Développeur intelligence artificielle	35254	10/02/2024	6
	Titre RNCP	Responsable de la protection des données des organisations	35680	17/06/2024	6
	Titre RNCP	Expert en sciences des données (MS)	35197	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet en développement de solutions d'intelligence artificielle	35255	10/02/2024	7
	Titre RNCP	Chef de projet intelligence artificielle	35253	11/02/2024	7
	Titre RNCP	Expert en ingénierie des systèmes d'information	35275	10/02/2026	7
	Titre RNCP	Directeur de la donnée (chief data officer)	35771	08/07/2023	7
	Titre RNCP	Expert en intelligence artificielle	35975	15/10/2022	7
Logistique	Titre RNCP	Responsable des opérations logistiques	35896	15/09/2026	6
	Titre RNCP	Responsable opérationnel de la chaîne logistique	35869	15/09/2024	6
	Titre RNCP	Manager de la supply chain et achats (MS)	32227	18/12/2023	7
	Titre RNCP	Manager achats et supply chain	26146	08/02/2023	7
	Master	Gestion de production, logistique, achats (fiche nationale)	34032	31/08/2024	7
	Titre RNCP	Manager en achats et logistique	35441	17/03/2024	7

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Marketing, développement commercial, relation client	Titre RNCP	Conseiller de vente omnicanale de point de vente spécialisé mode et beauté	35759	08/07/2024	4
	Titre RNCP	Sommelier-conseil, caviste	35863	15/09/2026	4
	Titre RNCP	Technicien-vendeur en produits sports option « cycles » ou « sports de glisse »	35978	15/10/2022	4
	Titre RNCP	Conseiller commercial en vins et spiritueux	35535	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Manager dans l'univers de la beauté	35266	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Responsable marketing commerce et expérience client	35261	10/02/2023	6
	Titre RNCP	Responsable retail dans le luxe	35268	10/02/2026	6
	Titre RNCP	Designer concepteur de mode	35447	17/03/2022	6
	Titre RNCP	Responsable commercial et marketing	35540	19/04/2024	6
	Titre RNCP	Chargé du marketing et de la communication	35742	08/07/2022	6
	Titre RNCP	Responsable du développement de l'unité commerciale	35754	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Responsable en développement marketing et vente	35758	08/07/2023	6
	Titre RNCP	Retail manager mode et beauté	35745	08/07/2024	6
	Titre RNCP	Responsable marketing digital et publicité en ligne	35857	15/09/2024	6
	Titre RNCP	Styliste designer	35872	15/09/2024	6
	Master	Marketing, vente (fiche nationale)	35907	31/08/2027	7
	Titre RNCP	Manager option retail ou wholesale	35199	20/01/2024	7
	Titre RNCP	Manager commercial et marketing	35208	20/01/2026	7
	Titre RNCP	Manager digital (MS)	35198	20/01/2024	7
	Titre RNCP	Manager de la stratégie et de la performance commerciale	35894	15/09/2023	7
	Titre RNCP	Manager de business unit	35961	15/10/2026	7
	Titre RNCP	Manager du développement des produits de mode	35958	15/10/2023	7
	Titre RNCP	Manager du marketing et du développement de produits de mode	36047	24/11/2024	7
Qualité, sécurité, environnement	Titre RNCP	Responsable qualité, santé, sécurité, environnement	35862	15/09/2026	6

Domaine	Certification	Libellé	RNCP	Fin de validité	Niveau
Ressources humaine	Titre RNCP	Manager des ressources humaines (MS)	35657	17/06/2026	7
	Titre RNCP	Manager des ressources humaines	36387	25/04/2024	7
UX Désigner	Titre RNCP	Webdesigner	35542	19/04/2026	5
	Titre RNCP	Concepteur développeur d'applications web	35653	17/06/2024	6
	Titre RNCP	Designer créateur de produit de mode et textile	35676	17/06/2023	6
	Titre RNCP	Manager/designer de produits et services numériques	35864	15/09/2026	7
	Titre RNCP	Chef de projet multimédia	35582	19/05/2024	7

Article 2 | Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise

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

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

Article 3 | Notification et validité de l'accord

L'Union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4 | Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5 | Date d'application

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la date de publication de son arrêté d'extension.

Article 6 | Extension

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

Fait à Marcq-en-Barœul, le 14 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 15 juin 2022

relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences
et à l'employabilité

NOR : ASET2251033M

IDCC : 2219

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

UNT ;

FNAT ;

FNTI ;

FNDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO-UNCP taxi,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche, de poursuivre la dynamique de modernisation et de professionnalisation du secteur. Pour ce faire elle reconnaît l'absolue nécessité de former ses salariés.

Dans ce contexte, les parties signataires entendent rendre efficaces et opérationnels les dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;
- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;
- accompagner la qualification et requalification des demandeurs d'emplois pour répondre aux besoins de la profession et faciliter leur réinsertion durable dans l'emploi ;

- accompagner et stimuler les entreprises pour répondre à ces enjeux.

La formation professionnelle est un enjeu et une priorité commune. Elle est source de motivation, d'enrichissement personnel et collectif. Les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) ;
- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;
- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;
- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code du travail) ;
- gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail).

Sur ce dernier point (conformément aux dispositions nouvelles de l'article 40, loi n° 2021-1104 du 22 août 2021) la branche prend en compte les enjeux de la transition écologique dans la négociation périodique de branche et d'entreprise sur la GEPP afin d'anticiper les conséquences de cette mutation pour transformer les métiers et faire évoluer les compétences des salariés.

Enfin pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'une CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) et d'une SPP au sein de l'OPCO (section paritaire professionnelle) qui rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Article 2 | L'opérateur de compétence

Les partenaires sociaux réitèrent par le présent accord le rattachement de la branche taxis 4932Z à l'OPCO EP (cf. accord du 12 décembre 2018).

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :
 - établir une GPEC de branche ;
 - déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
 - élaborer les certifications professionnelles de branche ;
 - financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;
- assurer un service de proximité au bénéfice des entreprises de la branche, notamment les plus petites, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés à la formation professionnelle et de les accompagner dans la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein de l'OPCO EP ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP dans le respect de l'accord de branche et des décisions de la CPNEFP :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;
- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;
- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche ;
- supervise l'affectation des fonds confiés par l'opérateur de compétences par France compétences et le cas échéant, les fonds conventionnels.

Article 3 | *Financement de la formation professionnelle*

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord consacrent chaque année au financement des actions de formation professionnelle, une contribution unique à la formation et à l'alternance :

- pour les entreprises de moins de 11 salariés : 0,55 % de la masse salariale ;
- pour les entreprises de 11 salariés ou plus : 1 % de la masse salariale.

Cette contribution est dédiée au financement :

- de l'alternance ;
- du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- de la formation des demandeurs d'emploi ;
- du compte personnel de formation.

Titre I^{er} Développer les compétences des salariés

Dans le cadre de ses prérogatives, la branche est acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable tant pour les entreprises que pour les salariés de la branche. En effet, pour apporter un niveau de service élevé aux clients, les entreprises de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Article 4 | *Le plan de développement des compétences (PDC)*

L'ensemble des initiatives de l'employeur permettant l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle s'organisent dans le cadre du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences vise à :

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
- permettre le maintien des salariés de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations ;

- développer les compétences, y compris numériques, ainsi que celles permettant de lutter contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les actions de formation concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formations permettant d'atteindre un objectif professionnel ;
- les bilans de compétences ;
- les actions de formations permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les actions de formation par alternance.

Certaines actions de formation inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps du travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail.

Titre II La certification professionnelle

En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés de progresser professionnellement.

Créé par la branche et délivré par elle le CQP atteste de la maîtrise des compétences liés à un métier.

Article 5 | Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Un certificat de qualification professionnelle (CQP) permet de faire reconnaître les compétences et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un métier.

Ils sont établis par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle.

Cette commission détermine à l'occasion de la création de cette certification professionnelle la personne morale détentrice des droits de sa propriété intellectuelle. Ces certificats sont transmis à France compétences et à la Caisse des dépôts et consignations.

Ils peuvent faire l'objet d'une demande d'enregistrement dans le répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 6113-5 ou dans le répertoire spécifique prévu à l'article L. 6113-6 dans les conditions prévues au même article L. 6113-6.

La certification professionnelle qu'elle soit enregistrée au sein du Répertoire nationale des certifications (RNCP) ou répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, de la validation des compétences et connaissances nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Depuis le 1^{er} janvier 2019 (loi du 5 septembre 2018) l'enregistrement au RNCP des CQP permet au titulaire de ces derniers d'obtenir un niveau de qualification.

Le CQP est accessible :

- aux jeunes qui souhaitent compléter leur formation initiale ;
- aux salariés ;
- aux demandeurs d'emploi.

Le CQP peut se préparer par la voie de la formation soit dans le cadre du plan de développement des compétences (PDC) soit à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) soit dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Si le CQP est enregistré au RNCP, le salarié ou le demandeur d'emploi justifiant d'au moins un an d'expérience en rapport avec ledit CPQ, peut acquérir le CQP via la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Seule la CPNEFP est compétente pour décider de créer un CQP (Certificat de qualification professionnelle) au regard d'un dossier d'opportunité permettant d'apprécier la pertinence de cette création.

Pour chaque certificat de qualification professionnelle, les référentiels suivants sont élaborés :

- un référentiel d'activités et de compétences décrivant la finalité de la qualification visée, les activités/tâches et les compétences associées ;
- un référentiel de certification précisant les objectifs de la certification, les compétences à évaluer pour l'obtention de la certification, les modalités et les critères d'évaluation ainsi que les modalités de validation.

Les certificats de qualification professionnels (CQP) sont créés pour une durée indéterminée sauf modification ou suppression par la CPNEFP.

La validation et la délivrance du CQP sont organisées sous la responsabilité de la CPNEFP selon les modalités définies dans le référentiel de certification du CQP concerné. Lorsque le représentant d'une organisation syndicale de salariés est salarié d'une entreprise de la branche, l'employeur est tenu de lui accorder une autorisation d'absence rémunérée pour participer au jury.

Le secrétariat de la CPNEFP envoie aux candidats, ayant validé leur parcours, un certificat signé par le Président et le Vice-président de la CPNEFP mentionnant :

- les nom et prénom du candidat ;
- les dates et lieu de naissance ;
- l'intitulé du CQP ;
- la date d'obtention du CQP ;
- le niveau de qualification professionnelle correspondant à la grille des classifications de la convention collective.

Titre III Les droits individuels en matière de formation professionnelle

Article 6 | *Compte personnel de formation (CPF)*

Le compte personnel de formation (CPF) est un compteur individuel utilisable par tout salarié tout au long de sa vie active (y compris en période de chômage) pour suivre une formation qualifiante ou certifiante.

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formations sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;

- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de compétences professionnelles et de connaissances ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve de pratique du permis de conduire ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de cette dernière ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, dès lors que les compétences acquises par la formation présentent un intérêt pour l'entreprise, l'employeur pourra consentir à un aménagement du temps de travail (formation tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés,) afin de permettre au salarié de suivre sa formation.

Article 7 | *Compte personnel de formation (CPF) de transition professionnelle*

Dès lors que le salarié justifie des conditions d'ancienneté (2 ans consécutifs ou non dont 1 an dans la même entreprise) et du respect des procédures prévues par le code du travail, il peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par l'OPCO.

Article 8 | *Le bilan de compétences*

Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles.

Si le bilan de compétences se déroule pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue. Le salarié peut utiliser tout ou partie de son CPF (compte personnel de formation).

Si le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du plan de développement des compétences, il doit faire l'objet d'une convention écrite tripartite : salarié, employeur et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La restitution des résultats du bilan de compétences s'effectue par le biais d'un document de synthèse établi par l'organisme prestataire dont le salarié est le seul destinataire, il ne peut être communiqué à un tiers que par le salarié lui-même.

Article 9 | La validation des acquis de l'expérience (VAE)

La VAE doit permettre aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience en vue d'obtenir en totalité ou en partie une certification (diplôme, titre ou CQP) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)

La démarche de VAE peut être réalisée à l'initiative du salarié mais également sur proposition de l'employeur avec le consentement du salarié. Le refus du salarié de débiter cette démarche ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La durée d'activité professionnelle nécessaire à la VAE est de 1 an. Les périodes formation initiale ou continue en milieu professionnel peuvent être prises en compte dans cette durée.

Sur demande adressée à l'employeur, le salarié a droit à un congé VAE. La durée maximale de ce congé est de 24 heures, consécutives ou non.

Article 10 | Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle accompagne toute personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Selon sa situation, le salarié doit s'adresser à l'un des organismes CEP habilités à ce jour :

- Pôle emploi ;
- Association pour l'emploi des cadres (Apec) ;
- Mission locale ;
- CAP emploi (pour les personnes en situation de handicap) ;
- opérateurs régionaux sélectionnés par France compétence dans chaque région (handicap, conseil en évolution professionnel).

Un salarié peut, de sa propre initiative et sans demander l'accord de son employeur, bénéficier d'un CEP habilité ci-dessus.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

Titre IV Assurer l'égalité d'accès à la formation

Article 11 | L'entretien professionnel

Les partenaires sociaux rappellent conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, que pour lui permettre d'être acteur de son évolution professionnelle tout salarié bénéficie au minimum tous les deux ans, d'un entretien professionnel réalisé par l'entreprise.

À l'occasion de leur embauche, les salariés sont informés par leur employeur qu'ils bénéficient d'un entretien professionnel consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi, à l'activation du CPF, au conseil en évolution professionnelle. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail et doit être distinct de celui-ci. Il comprend des informations relatives à la VAE, comme le prévoit l'article L. 6315-1 du code du travail.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, de proche aidant, de solidarité familiale, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du même code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié sur la base d'un modèle type. L'un est destiné aux employeurs, l'autre aux salariés.

Tous les 6 (six) ans, au regard de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, il donne lieu à l'établissement d'un état récapitulatif du parcours professionnel de chaque salarié.

Cet état des lieux est formalisé dans un document dont une copie est remise au salarié. Il doit permettre de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 (six) dernières années, des entretiens professionnels et d'au moins une formation autre que celle qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires.

Le respect des obligations en matière d'entretien professionnel s'applique à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, des sanctions en termes d'abondement correctifs sont prévues dans les conditions légales, s'il ne peut être démontré que le salarié a bénéficié des éléments susnommés

Article 12 | *Les personnes en situation de handicap*

Les partenaires sociaux demeurent conscients que les salariés peuvent être exposés à certains risques professionnels, pouvant être cumulatifs.

Fort de ce constat, la commission paritaire pour l'emploi et la formation professionnelle se fixe pour objectif de construire une politique d'intégration et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Les partenaires sociaux ont cependant conscience, que pour construire cette politique, il conviendra, en amont, de disposer d'études statistiques ou d'indicateurs pertinents et de parvenir à structurer un dialogue social avec l'ensemble des acteurs concernés par cette problématique.

Demeurant néanmoins soucieux d'agir, dès à présent, les parties signataires s'engagent dans le présent accord, à mettre en œuvre des actions de prévention et d'information à destination de l'ensemble des salariés sur les risques inhérents à la profession. De ce fait, les partenaires soucieux affirment s'engager à :

- proposer des actions d'information sur la prévention des risques physiques ou biologiques, l'hygiène de vie, le travail en horaires atypiques et la gestion des situations difficiles ;
- favoriser le maintien en emploi des personnes handicapées ;
- faciliter le recrutement et l'intégration pérenne des personnes handicapées ;
- encourager l'évolution professionnelle et préserver l'employabilité.

Ainsi, ces actions constitueront le socle autour duquel s'appuiera la politique handicap de la branche, adaptée aux différentes situations de travail existant dans la profession.

Article 13 | *Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les partenaires sociaux émettent la volonté commune de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

À ce titre, les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des hommes et des femmes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, d'une part, ainsi que les éléments apportés par les rapports de branche, d'autre part, sur la situation compa-

rée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle permettront de construire une politique de branche sur le domaine.

Titre V L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour finalité d'apporter tous les éléments nécessaires à la mise en place d'une politique prospective en matière d'emploi et de qualification au sein de la branche. Ses travaux doivent apporter un éclairage concret en vue de favoriser une meilleure adéquation entre, notamment, l'évolution des métiers, des techniques et des technologies, les évolutions démographiques ainsi que les besoins en formation et en compétences et qualifications des salariés et des entreprises.

Les missions principales de l'observatoire consistent donc :

- à recueillir et à analyser les informations sur les entreprises, la situation de l'emploi et la formation, afin de dresser une photographie statistique de la branche au niveau national ;
- à identifier les principaux facteurs qui ont ou auront un impact sur les métiers et les qualifications du secteur du transport public particulier de personnes ;
- à opérer une analyse prospective des évolutions des métiers et des besoins en qualification ;
- à repérer, le cas échéant, des métiers ou des publics dits « sensibles » sur lesquels pourront porter des actions spécifiques ;
- à proposer des orientations et des pistes de réflexion, y compris en matière de qualification, de diplôme et de titre professionnel, à mettre en œuvre afin d'adapter les formations aux évolutions des besoins des entreprises et des salariés de la branche ;
- à communiquer auprès des entreprises, des salariés et de leurs représentants les résultats et les propositions issus des études produites ;
- à observer territorialement les enjeux.

Article 14 | Le comité de pilotage paritaire

Les partenaires sociaux se dote par le présent accord d'un comité de pilotage paritaire de l'observatoire. Ce comité de pilotage paritaire est rattaché à la CPNEFP de la branche, et chargé de :

- définir les programmes de travail et le calendrier des réalisations ;
- commander les travaux à l'observatoire et assurer le suivi des études ;
- valider les éléments liés à la communication des travaux produits ;
- produire des recommandations afin de mettre en place des axes de développement ;
- anticiper sur l'avenir des métiers de la profession.

Titre VI L'accès à l'emploi

Article 15 | Le contrat d'apprentissage

Les parties signataires considèrent que le contrat d'apprentissage peut être une voie appropriée pour accéder aux métiers de la branche.

Le rôle des branches est ainsi inscrit dans la loi et renforcé pour la détermination des coûts contrat.

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail conclu entre un employeur et un salarié. Son objectif est de permettre à un jeune de suivre une formation générale, théorique et pratique, en vue d'acquérir un diplôme d'État (CAP, BP, BAC, BTS, Licence, etc.) ou un titre à finalité

professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), dont les titres professionnels relevant du ministère chargé de l'emploi.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat d'apprentissage, de sa durée, des conditions en matière d'âge, ainsi que de la rupture du contrat.

Article 16 | *Le contrat de professionnalisation*

Le contrat de professionnalisation est un dispositif reposant sur la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée ayant pour objet de permettre d'acquérir une qualification, et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Il associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires renvoient aux règles législatives et réglementaires s'agissant de la conclusion du contrat de professionnalisation, des conditions en matière d'âge, de l'exécution du contrat ainsi que de la rupture du contrat.

Article 17 | *Le dispositif « Pro-A »*

La promotion ou reconversion par alternance, dite « Pro-A », permet à certains salariés d'accéder à une formation qualifiante en alternance soit pour une promotion interne soit pour une reconversion.

La « Pro-A » doit permettre au salarié éligible de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par une action de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

La liste des certifications professionnelles éligibles à la « Pro-A » est définie par un accord de branche étendu, dont l'extension est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Ce dispositif peut aussi permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences.

Le dispositif s'adresse à tout salarié :

- en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ;
- bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée indéterminée.

La reconversion ou promotion par alternance concerne les salariés dont la qualification est inférieure ou égale au niveau déterminé par l'article D. 6324-1-1 du code du travail, c'est-à-dire les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles et correspondant au grade de la licence.

Les bénéficiaires d'une « Pro-A » peuvent viser une qualification de niveau inférieur à celui du diplôme déjà détenu par le bénéficiaire.

Article 18 | *Le tutorat et maître d'apprentissage*

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de développer la fonction tutorale tant pour l'accueil des jeunes dans l'entreprise que du transfert des compétences.

Conformément à l'article D. 6325-6 du code du travail, dans le cadre du contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en tenant compte de son niveau de qualification et de l'objectif à atteindre.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation dans le cadre des contrats de professionnalisation et de la « Pro-A » ;
- de veiller au respect de son emploi du temps, des conditions de travail et du déroulement de la formation ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou « Pro-A ».

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de trois salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation/contrat d'apprentissage/Pro-A, et dans la limite de deux maximum quand le tuteur est l'employeur.

Les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être pris en charge par l'OPCO EP.

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par convention ou accord collectif de branche.

À défaut d'un tel accord, les conditions de compétence professionnelle exigées d'un maître d'apprentissage sont déterminées par voie réglementaire.

Article 19 | La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Soucieux de permettre aux demandeurs d'emploi de s'insérer et de se former aux métiers des transports publics particuliers de personnes et d'acquérir les qualifications nécessaires pour trouver un emploi dans la profession, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de créer les conditions de la mise en place de la préparation opérationnelle à l'emploi collective (POEI ou POEIC).

La POEC s'adresse à tous les demandeurs d'emploi, indemnisés ou non. Elle leur permet de bénéficier d'une formation de 400 heures maximum nécessaire à l'acquisition des compétences et le cas échéant qualifications requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche. Durant l'action de formation, le bénéficiaire a le statut de stagiaire de la formation professionnelle.

À l'issue de la POEC, le contrat de travail qui peut être conclu est :

- un contrat à durée indéterminée ;
- un contrat de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois ;
- un contrat d'apprentissage ;

- un contrat à durée déterminée d’une durée minimale de 12 mois.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux conviennent de missionner l’OPCO de branche pour :

- réaliser, en s’appuyant sur les travaux de l’observatoire des métiers et des qualifications de la branche, un diagnostic des besoins en compétences des entreprises et des territoires ;
- l’accompagner dans la construction de parcours et de référentiels de compétences adaptés aux besoins identifiés.

Titre VII Les moyens au service de la branche

Article 20 | *L’accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés. L’information sur la formation professionnelle dans les entreprises*

La CPNEFP demande à la section paritaire professionnelle de la branche professionnelle que, sous l’impulsion de l’OPCO, et, avec l’aide de l’observatoire des métiers, une politique d’information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d’information prend la forme d’une mise à disposition d’outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l’OPCO et de l’observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

Titre VIII Dispositions finales

Article 21 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles du présent accord.

Article 22 | *Suivi de l’accord*

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d’interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira pour étudier toute modification qu’elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire.

Article 23 | *Champs d’application. Durée. Formalités et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la parution de l’arrêté d’extension au *Journal officiel*.

Il fait l’objet des formalités de dépôt par le secrétariat de la commission paritaire qui est mandaté pour demander son extension.

Article 24 | *Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé conformément au code du travail par l’un ou l’autre des signataires ou adhérents au présent accord. La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud’hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou la totalité des signataires salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires et adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Fait à Paris, le 15 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 2221 | **MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX**
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis

(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,

Journal officiel du 19 avril 2003 et Journal officiel du 22 mai 2004)

Avenant du 29 juin 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251023M

IDCC : 2221

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

UDIMEC Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis 2016, les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés dans un processus de refonte des dispositions conventionnelles de la branche. La négociation a abouti à la conclusion d'une nouvelle convention collective nationale de la métallurgie qui vise à bâtir le modèle social de l'industrie de demain en alliant progrès social et développement économique.

La nouvelle convention collective nationale signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024, sauf l'entrée en vigueur par anticipation des dispositions particulières relatives à la protection sociale complémentaire.

À compter de ces échéances, la nouvelle convention collective nationale sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles territoriales actuellement applicables aux entreprises du territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes. Par conséquent la convention collective territoriale des mensuels des industries des métaux de l'Isère et des Hautes-Alpes du 1^{er} octobre 2001 (IDCC n° 2221), ci-après dénommée la convention collective territoriale, et les accords conclus dans son champ, ont vocation à disparaître.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux territoriaux ont décidé de conclure le présent avenant dont l'objet est de mettre fin à l'application des textes territoriaux susmentionnés.

Article 1^{er} | *Objet*

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes liés à cette convention, conclus dans son champ d'application ou dans un champ plus restreint, en vigueur à ce jour, seront abrogés et cesseront de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Ne sont pas concernés les accords autonomes visés à l'article 2.

Article 2 | *Dispositions territoriales autonomes*

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du nouveau dispositif conventionnel national, afin de veiller à la cohérence et à la lisibilité des différentes normes de branche.

Les partenaires sociaux territoriaux ont en effet la faculté de conclure des accords autonomes sur leur territoire, à compter du présent accord, qui s'appliqueront sous réserve et à compter de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective nationale, respectueux des dispositions nationales.

Ces accords autonomes territoriaux ne sont donc pas concernés par la révision-extinction objet du présent accord décidées à l'article 1^{er}, et s'appliqueront postérieurement à l'abrogation des dispositions territoriales, en même temps que l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie.

Article 3 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

La nouvelle convention collective nationale comporte des dispositions en matière de protection sociale, qui vont s'imposer à l'ensemble des territoires. Ces dispositions nationales entreront en vigueur par anticipation, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

La convention collective territoriale et les accords conclus dans son champ, comportent des dispositions impératives en matière de protection sociale, actuellement en vigueur sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, accompagnés de régimes de branche territoriaux.

Les partenaires sociaux territoriaux souhaitent maintenir leurs dispositions et régimes territoriaux en la matière, au-delà du terme de la convention collective territoriale et des accords conclus dans son champ qui résulte de la révision-extinction décidée dans le présent accord.

Ils considèrent en effet, au regard de leur ancienneté et de leur apport, que les règles conventionnelles comme les régimes mutualisés proposés aux entreprises et salariés depuis des années, conservent tout leur intérêt et peuvent être un facteur d'attractivité sur le territoire.

Par conséquent les partenaires sociaux territoriaux décident de maintenir des dispositions territoriales relatives à la prévoyance lourde et aux frais de santé, sur le territoire de l'Isère et des Hautes-Alpes, dans le nouveau cadre conventionnel.

À cette fin, ils décident de poursuivre leur négociation pour conclure un accord autonome spécifique à la protection sociale, qui en définira les modalités, procèdera à la mise en conformité et l'adaptation des dispositions territoriales actuellement en vigueur, au regard des nouvelles règles nationales impératives. Elles seront notamment élargies aux cadres.

Également les signataires souhaitent continuer à faire vivre et piloter les régimes territoriaux de branche pour mettre à la disposition des entreprises une solution d'assurance mutualisée dans l'intérêt collectif des entreprises du territoire.

Il est précisé que les dispositions relatives à la protection sociale ne concernent pas la garantie de maintien de salaire, lesquelles entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2024.

Article 4 | Condition, durée, révision et dénonciation

La validité du présent accord est subordonnée à l'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale de la métallurgie en date du 7 février 2022.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé ou dénoncé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 5 | Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales aux dates d'entrée en vigueur effective de la nouvelle convention collective nationale.

Article 6 | 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 7 | Formalités de notification et de dépôt

Après sa signature, le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations représentatives, puis fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 8 | Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent d'évoquer le suivi de la révision-extinction des dispositions territoriales ainsi décidée, en cas d'évolution de la nouvelle convention collective nationale ou à chaque fois que l'une des parties en exprimera le souhait, au cours de leurs futures rencontres paritaires jusqu'au 31 décembre 2023.

Elles conviennent en tout état de se donner un rendez-vous spécifique à cette fin, dans le courant de l'année 2023.

Article 9 | Extension

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une demande d'extension à l'initiative de l'une des parties signataires.

Fait à Grenoble, le 29 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

Accord du 1^{er} juillet 2021
relatif à la valeur du point pour le territoire Centre

NOR : ASET2251029M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO Construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 8,10 pour l'ensemble du territoire Centre à compter du 1^{er} juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2332-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 1^{er} juillet 2021

relatif à la valeur du point pour le territoire Champagne-Ardenne

NOR : ASET2251030M

IDCC : 2332

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

Syndarch,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,97 pour l'ensemble du territoire Champagne-Ardenne à compter du 1^{er} juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2332-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 9 juin 2021

relatif à la valeur du point pour le territoire Languedoc-Roussillon

NOR : ASET2251031M

IDCC : 2332

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

Syndarch ;

UNSFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à 7,96 pour l'ensemble du territoire Languedoc-Roussillon, à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2332-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Montpellier, le 9 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord du 15 juin 2021
relatif à la valeur du point pour le territoire Rhône-Alpes

NOR : ASET2251032M

IDCC : 2332

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

UNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point est fixée à :

8,19 pour les départements 01, 38, 69, 73, 74 ;

8,08 pour les départements 07, 26, 42,

à compter du 1^{er} juillet 2021, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23/03/2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Article 5

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

Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2332-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Lyon, le 15 juin 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 59 du 11 juillet 2022
relatif à la négociation salariale et à la rémunération

NOR : ASET2251027M

IDCC : 2336

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

HEXOPÉE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que depuis un arrêté du 6 novembre 2020, publié au JO n° 0276 du 14 novembre 2020, la convention collective des organismes gestionnaires des foyers et services pour jeunes travailleurs (IDCC 2336) à laquelle est annexée celle des personnels des PACT ARIM (IDCC 1278) est devenue la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés.

Si des travaux d'harmonisations des dispositions conventionnelles sont bien lancés sur plusieurs thématiques, certains sujets restent à ce jour bien spécifiques à chacun de ces secteurs pour une période transitoire. Il en est ainsi pour le système de calcul de la rémunération et de la classification. En effet, les modalités de calcul actuel de la rémunération pour les entreprises des FSJT et pour celles des PACT ARIM sont très différentes, ayant pour effet notamment de lancer des NAO distinctes.

Du fait de l'augmentation importante du Smic au 1^{er} janvier et au 1^{er} mai 2022 ainsi que d'une forte inflation, dans le cadre de la NAO, plusieurs négociations salariales se sont tenues au cours du premier semestre 2022 sans aboutir toutefois à un accord. Avec un nouvel élément, qui est celui de la signature de l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation salariale dite SEGUR, une négociation salariale exceptionnelle entre les partenaires sociaux s'est tenue le 11 juillet dernier. À cette occasion, le collège employeur a souhaité proposer une mesure salariale visant les salariés non éligibles au dispositif gouvernemental du SEGUR, permettant ainsi à chaque salarié de la branche de bénéficier finalement d'une nouvelle revalorisation salariale et ce en cours d'année 2022.

Le présent avenant, applicable uniquement pour les structures FSJT, a ainsi pour objet de mettre en œuvre cette mesure salariale par l'instauration d'une nouvelle indemnité qui fait partie du salaire de base minimum conventionnel brut.

Le présent texte n'apporte aucune modification conventionnelle au calcul de la rémunération dont dépendent les structures des personnels des PACT ARIM.

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

Le présent avenant s'applique uniquement et exclusivement à l'ensemble des foyers et services pour jeunes travailleurs relevant de la convention collective nationale de l'habitat et du logement accompagnés (CCN HLA). Les structures des personnels des PACT ARIM, appliquant la CCN des personnels des PACT et ARIM préalablement à l'arrêté de fusion du 1^{er} août 2019, sont donc exclues du champ d'application du présent texte.

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

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent accord ne nécessite pas la mise en place d'un accord type proposé par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre dans la mesure où les dispositions ont vocation à s'appliquer dans toutes les structures relevant de la CCN HLA.

Article 3 | Objet

Le présent avenant instaure une indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social » pour les salariés non éligibles à la revalorisation SEGUR dont le champ d'application et les conditions sont fixées par l'accord n° 21 du 14 juin 2022 relatif à la revalorisation SEGUR de la branche HLA. L'objectif du présent texte étant ainsi de revaloriser également le salaire de ces salariés.

Article 4 | Cadre juridique de l'indemnité dite « de fonction d'appui à l'accompagnement social »

Article 4.1 | Bénéficiaires

Les salariés visés sont tous ceux qui ne remplissent pas les conditions d'éligibilité à la revalorisation SEGUR fixées par l'accord n° 21 du 14 juin 2022 de la branche HLA.

Ainsi, est visé par le présent avenant, tout salarié qui n'exerce pas à titre principal une fonction d'accompagnement socio-éducatif. Cet exercice principal correspondant à une fonction *a minima* à hauteur de 50 % du temps de travail contractuel.

Aucune condition d'ancienneté n'est fixée et peu importe la nature du contrat de travail (CDI ou CDD) du salarié.

Article 4.2 | Montant

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social est fixée à 85 euros brut. Elle est versée mensuellement à compter du 1^{er} septembre 2022.

Elle devra faire l'objet d'une ligne distincte sur le bulletin de paie.

Article 4.3 | Régime juridique de l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social

L'indemnité versée fait partie intégrante du salaire de base minimum conventionnel brut.

À ce titre, pour les salariés entrant dans le champ d'application du présent avenant, aux éléments prévus par l'article 16.3.3 a) constituant le salaire de base minimum conventionnel, s'ajoute l'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social.

Faisant partie intégrante du salaire de base minimum conventionnel brut, une proratisation sera de fait pour les salariés à temps partiel.

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

Article 4.4 | *Traitement de l'indemnité*

L'indemnité de fonction d'appui à l'accompagnement social faisant partie du salaire de base minimum conventionnel brut, son traitement social lui sera identique (soumises aux cotisations sociales, prise en compte dans le calcul du 13^e mois, prise en compte dans le calcul de l'indemnité congés payés, prise en compte dans le calcul du salaire de référence en cas d'arrêt de travail, etc.).

Article 5 | *Négociation annuelle obligatoire salariale (NAO) 2023*

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la NAO 2023 dès septembre 2022.

Article 6 | *Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Conformément à l'article L. 2241-8 du code du travail, les partenaires sociaux souhaitent insister sur la nécessité, à l'occasion de la mise en œuvre de cet accord dans les entreprises, d'examiner les éventuelles disparités de salaire entre les femmes et les hommes afin de pouvoir les réduire ou les supprimer.

Article 7 | *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date d'extension.

Article 8 | *Durée et extension*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet de formalités de dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que d'une demande d'extension en application des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 9 | *Révision, dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 15 du 25 avril 2022
relatif à la revalorisation des salaires minima

NOR : ASET2251015M

IDCC : 2412

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

SPI-producteurs ;

AnimFrance,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent que la branche est composée majoritairement de très petites, petites ou moyennes entreprises.

Le présent accord prend en compte des spécificités des entreprises de moins de cinquante salariés, sans qu'il ne soit donc nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques complémentaires pour ces entreprises.

Ils rappellent que les niveaux de salaires minima distincts entre salariés engagés en contrat à durée indéterminée (CDI) et salariés engagés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) sont justifiés par la précarité des conditions d'emploi de ces derniers.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche de la production de films d'animation rappellent aux entreprises de la branche leur obligation de respecter l'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes, à compétence et expérience équivalente, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 1^{er} | Négociation annuelle obligatoire

Les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation sont revalorisés de 1,5 % à compter du 1^{er} mai 2022, ce sans pouvoir être inférieurs au salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Les grilles réévaluées figurent en annexe de cet accord.

Article 2 | Garantie de revalorisation salariale

Il est d'ores et déjà convenu entre les parties, les revalorisations suivantes :

- pour l'année 2023, les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation seront revalorisés d'au moins 1 % ;
- pour l'année 2024, les salaires minima de la convention collective nationale de la production de films d'animation seront revalorisés d'au moins 1 %.

Ces garanties ne préjugent pas du résultat final des négociations annuelles qui auront lieu en 2023 et 2024, conformément à l'article 10 de la convention collective nationale de la production de films d'animation.

Article 3 | Entrée en vigueur, dépôt, extension

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Toutefois, pour les entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire, cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} mai 2022.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Contrat à durée déterminée d’usage (CDDU)

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
Tronc commun	Réalisation	Réalisateur <i>Réalisatrice</i>		I	193,71 €	968,57 €	1 106,94 €	4 197,24 €
		Directeur de l’image/photo <i>Directrice de l’image/photo</i>			165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur artistique <i>Directrice artistique</i>			165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur d’écriture <i>Directrice d’écriture</i>			165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur/superviseur de pro- jet <i>Directrice/superviseuse de projet</i>			165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur/superviseur de pro- jet adjoint <i>Directrice/superviseuse de pro- jet adjointe</i>			165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Storyboarder	Chef	I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Storyboardeuse	Confirmé	II	149,19 €	745,94 €	852,51 €	3 232,49 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Assistant storyboarder <i>Assistante storyboardeuse</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		1 ^{er} assistant réalisateur <i>1^{ère} assistante réalisatrice</i>		II	137,90 €	689,52 €	788,03 €	2 987,99 €
		Scripte <i>Scripte</i>		IIIB	98,53 €	492,63 €	563,01 €	2 134,79 €
		2 ^e assistant réalisateur <i>2^e assistante réalisatrice</i>		IV	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Coordinateur d'écriture <i>Coordinatrice d'écriture</i>			89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
	Conception/fabrication des éléments	Directeur décor <i>Directrice décor</i>		I	156,98 €	784,89 €	897,02 €	3 401,28 €
		Dessinateur d'animation <i>Dessinatrice d'animation</i>	Chef	I	143,62 €	718,11 €	820,70 €	3 111,90 €
			Confirmé	IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Superviseur pipeline <i>Superviseuse pipeline</i>		IIIA	127,55 €	637,75 €	728,86 €	2 763,66 €
		Infographiste pipeline <i>Infographiste pipeline</i>		IIIB	114,56 €	572,83 €	654,66 €	2 482,29 €
		Assistant infographiste pipeline <i>Assistante infographiste pipeline</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Directeur/superviseur rigging et setup <i>Directrice/superviseuse rigging et setup</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Infographiste rigging/set up <i>Infographiste rigging/set up</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	121,44 €	607,18 €	693,92 €	2 631,16 €
		Assistant infographiste rigging/set up <i>Assistante infographiste rigging/set up</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Décorateur <i>Décoratrice</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	107,68 €	538,42 €	615,34 €	2 333,20 €
		Assistant décorateur <i>Assistante décoratrice</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Coloriste <i>Coloriste</i>		IV	89,85 €	449,25 €	513,42 €	1 946,77 €
	Lay out	Directeur/superviseur lay out <i>Directrice/superviseuse lay out</i>		I	161,44 €	807,19 €	922,50 €	3 497,89 €
		Infographiste lay out <i>Infographiste lay out</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	114,56 €	572,83 €	654,66 €	2 482,29 €
		Assistant infographiste lay out <i>Assistante infographiste lay out</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
Animation		Directeur/superviseur d'animation <i>Directrice/superviseuse d'animation</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Chef assistants animateurs <i>Cheffe assistants animateurs</i>		IIIA	124,79 €	623,93 €	713,06 €	2 703,75 €
		Animateur <i>Animatrice</i>	Chef	II	149,19 €	745,94 €	852,51 €	3 232,49 €
			Confirmé	IIIB	126,02 €	630,10 €	720,11 €	2 730,48 €
		Assistant animateur <i>Assistante animatrice</i>		IV	102,97 €	514,83 €	588,38 €	2 230,99 €
Compositing		Directeur/superviseur compositing <i>Directrice/superviseuse compositing</i>		I	156,98 €	784,89 €	897,02 €	3 401,28 €
		Infographiste compositing <i>Infographiste compositing</i>		II	133,60 €	667,99 €	763,42 €	2 894,69 €
			Chef					
			Confirmé	IIIB	110,02 €	550,11 €	628,70 €	2 383,86 €
Post production		Assistant infographiste compositing <i>Assistante infographiste compositing</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Directeur technique post prod <i>Directrice technique post prod</i>		I	138,05 €	690,23 €	788,84 €	2 991,08 €
		Ingénieur du son <i>Ingénieure du son</i>		II	138,05 €	690,23 €	788,84 €	2 991,08 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Responsable technique post prod <i>Responsable technique post prod</i>		II	123,07 €	615,34 €	703,24 €	2 666,53 €
		Bruiteur <i>Bruiteuse</i>		IIIA	128,69 €	643,44 €	735,36 €	2 788,32 €
		Directeur stéréographe <i>Directrice stéréographe</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Stéréographe	Chef	II	149,19 €	745,94 €	852,51 €	3 232,49 €
		Stéréographe	Confirmé	IIIB	126,02 €	630,10 €	720,11 €	2 730,48 €
		Assistant stéréographe <i>Assistante stéréographe</i>		V	104,47 €	522,37 €	596,99 €	2 263,64 €
		Monteur d'image/son/anima- tique	Chef	II	205,97 €	1 029,87 €	1 176,99 €	4 462,86 €
		Monteuse d'image/son/ani- matique	Confirmé	IIIB	142,06 €	710,29 €	811,76 €	3 077,98 €
		Assistant monteur d'image/ son/animatique		V	91,56 €	457,80 €	523,20 €	1 983,84 €
		Assistante monteuse d'image/ son/animatique						
		Étalonneur numérique	Chef	II	138,05 €	690,23 €	788,84 €	2 991,08 €
		Étalonneuse numérique	Confirmé	IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant étalonneur numé- rique		V	91,56 €	457,80 €	523,20 €	1 983,84 €
		Assistante étalonneuse numé- rique						

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Détecteur d'animation <i>Déetectrice d'animation</i>		IV	89,85 €	449,25 €	513,42 €	1 946,77 €
		Opérateur son <i>Opératrice son</i>		IIIB	124,17 €	620,84 €	709,54 €	2 690,38 €
		Assistant opérateur son <i>Assistante opératrice son</i>		V	91,56 €	457,80 €	523,20 €	1 983,84 €
	Technique	Infographiste développeur <i>Infographiste développeuse</i>		IIIB	98,53 €	492,63 €	563,01 €	2 134,79 €
		Responsable d'exploitation <i>Responsable d'exploitation</i>		II	125,81 €	629,04 €	718,91 €	2 725,91 €
		Administrateur système et réseaux* <i>Administratrice système et réseaux*</i>			125,81 €	629,04 €	718,91 €	2 725,91 €
		Technicien système, réseau & maintenance* <i>Technicienne système, réseau & maintenance*</i>		IIIB	98,53 €	492,63 €	563,01 €	2 134,79 €
		Opérateur système réseau et maintenance* <i>Opératrice système réseau et maintenance*</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Superviseur data et calcul <i>Superviseuse data et calcul</i>		IIIA	127,55 €	637,75 €	728,86 €	2 763,66 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Opérateur data et calcul <i>Opératrice data et calcul</i>		IIIB	99,54 €	497,72 €	568,82 €	2 156,82 €
	Production	Directeur de production <i>Directrice de production</i>		I	159,21 €	796,07 €	909,79 €	3 449,70 €
		Superviseur de production <i>Superviseuse de production</i>		II	141,80 €	709,00 €	810,28 €	3 072,39 €
		Administrateur de production <i>Administratrice de production</i>		IIIA	123,55 €	617,76 €	706,01 €	2 677,02 €
		Chargé de production <i>Chargée de production</i>			108,41 €	542,04 €	619,47 €	2 348,87 €
		Comptable de production <i>Comptable de production</i>		IIIB	98,53 €	492,63 €	563,01 €	2 134,79 €
		Coordinateur de production <i>Coordinatrice de production</i>		IV	89,08 €	445,40 €	509,03 €	1 930,10 €
		Assistant de production <i>Assistante de production</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Directeur technique <i>Directrice technique</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Infographiste technique <i>Infographiste technique</i>		IIIB	114,56 €	572,83 €	654,66 €	2 482,29 €
		Assistant infographiste tech- nique <i>Assistante infographiste tech- nique</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
2D	Conception/fabrica- tion des éléments	Chef modèles couleurs <i>Cheffe modèles couleurs</i>		II	123,07 €	615,34 €	703,24 €	2 666,53 €
		Assistant dessinateur <i>Assistante dessinatrice</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
	Lay out	Dessinateur lay out <i>Dessinatrice lay out</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	114,56 €	572,83 €	654,66 €	2 482,29 €
	Animation	Animateur feuilles d'exposi- tion <i>Animatrice feuilles d'exposi- tion</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	118,00 €	590,00 €	674,29 €	2 556,73 €
		Intervalliste <i>Intervalliste</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
	Traçage, scan et co- lorisation	Vérificateur d'animation <i>Vérificatrice d'animation</i>	Chef	IIIA	127,55 €	637,75 €	728,86 €	2 763,66 €
			Confirmé	IIIB	98,53 €	492,63 €	563,01 €	2 134,79 €
		Vérificateur trace colorisation <i>Vérificatrice trace colorisation</i>	Chef	IIIA	124,17 €	620,84 €	709,54 €	2 690,38 €
			Confirmé	IIIB	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Responsable scan <i>Responsable scan</i>		IV	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Traceur <i>Traceuse</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Gouacheur <i>Gouacheuse</i>			89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Opérateur scan <i>Opératrice scan</i>			89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
3D	Conception/fabrica- tion des éléments	Directeur/superviseur de mo- délisation <i>Directrice/superviseuse de modélisation</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur/superviseur tex- tures et shading <i>Directrice/superviseuse tex- tures et shading</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Directeur effets dynamiques et des simulations <i>Directrice effets dynamiques et des simulations</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Designer <i>Designeuse</i>		II	123,07 €	615,34 €	703,24 €	2 666,53 €
		Sculpteur 3D <i>Sculpteuse 3D</i>	Chef	II	123,07 €	615,34 €	703,24 €	2 666,53 €
			Confirmé	IIIB	106,54 €	532,71 €	608,82 €	2 308,48 €
		Assistant sculpteur 3D <i>Assistante sculpteuse 3D</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Infographiste de modélisation <i>Infographiste de modélisation</i>	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
			Confirmé	IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant infographiste de mo- délisation <i>Assistante infographiste de modélisation</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Infographiste textures et shading	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
		<i>Infographiste textures et shading</i>	Confirmé	IIIB	110,02 €	550,11 €	628,70 €	2 383,86 €
		Assistant infographiste texture et shading		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		<i>Assistante infographiste et shading</i>						
		Infographiste d'effets dynamiques/simulations	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
		<i>Infographiste d'effets dynamiques/simulations</i>	Confirmé	IIIB	121,43 €	607,16 €	693,90 €	2 631,10 €
		Assistant infographiste d'effets dynamique/simulations		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		<i>Assistante infographiste d'effets dynamique/simulations</i>						

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
	Rendu et éclairage	Directeur/superviseur rendu éclairage <i>Directrice/superviseuse rendu éclairage</i>		I	156,98 €	784,89 €	897,02 €	3 401,28 €
		Infographiste rendu éclairage <i>Infographiste rendu éclairage</i>		IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant infographiste rendu éclairage <i>Assistante infographiste ren- du éclairage</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Directeur matte painting <i>Directrice matte painting</i>		I	156,98 €	784,89 €	897,02 €	3 401,28 €
		Infographiste matte painting <i>Infographiste matte painting</i>		IIIB	132,89 €	664,45 €	759,37 €	2 879,34 €
		Assistant infographiste matte painting <i>Assistante infographiste matte painting</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
Volume	Effets visuels numériques	Directeur des effets visuels numériques <i>Directrice des effets visuels numériques</i>		I	165,89 €	829,43 €	947,92 €	3 594,27 €
		Infographiste des effets visuels numériques	Chef	II	140,28 €	701,41 €	801,61 €	3 039,50 €
		Infographiste des effets visuels numériques	Confirmé	IIIA	121,44 €	607,18 €	693,92 €	2 631,16 €
		Assistant infographiste des effets visuels numériques <i>Assistante infographiste des effets visuels numériques</i>			89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Animateur volume <i>Animatrice volume</i>	Chef	II	149,19 €	745,94 €	852,51 €	3 232,49 €
		Assistant animateur volume <i>Assistante animatrice volume</i>	Confirmé	IIIB	126,02 €	630,10 €	720,11 €	2 730,48 €
		Décorateur volume <i>Décoratrice volume</i>		IV	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Assistant décorateur volume <i>Assistante décoratrice volume</i>	Chef	II	131,37 €	656,87 €	750,71 €	2 846,50 €
		Opérateur volume <i>Opératrice volume</i>	Confirmé	IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Assistant opérateur volume <i>Assistante opératrice volume</i>		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
			Chef	II	131,37 €	656,87 €	750,71 €	2 846,50 €
			Confirmé	IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
				V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
MOCAP	Tournage MOCAP	Plasticien volume	Chef	II	131,37 €	656,87 €	750,71 €	2 846,50 €
		Plasticienne volume	Confirmé	IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Assistant plasticien volume		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Assistante plasticienne volume						
		Accessoiriste volume	Chef	IIIA	115,14 €	575,70 €	657,94 €	2 494,74 €
		Accessoiriste volume	Confirmé	IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Assistant accessoiriste vo- lume		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Assistante accessoiriste vo- lume						
		Technicien effets spéciaux volume		IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Technicienne effets spéciaux volume						
		Mouleur volume	Chef	IIIA	115,14 €	575,70 €	657,94 €	2 494,74 €
		Mouleuse volume	Confirmé	IV	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Assistant mouleur volume		V	89,07 €	445,33 €	508,94 €	1 929,79 €
		Assistante mouleuse volume						
		Mécanicien volume	Chef	IIIA	115,14 €	575,68 €	657,92 €	2 494,65 €
		Mécanicienne volume	Confirmé	IIIB	104,78 €	523,91 €	598,76 €	2 270,34 €
		Assistant mécanicien		V	87,05 €	435,24 €	497,42 €	1 886,09 €
		Assistante mécanicienne						
		Superviseur MOCAP		I	156,98 €	784,89 €	897,02 €	3 401,28 €
		Superviseuse MOCAP						

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
		Opérateur capture de mouvement <i>Opératrice capture de mouvement</i>		IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant opérateur capture de mouvement <i>Assistante opératrice de mouvement</i>		V	90,38 €	451,91 €	516,47 €	1 958,34 €
		Opérateur retouche en temps réel <i>Opératrice retouche en temps réel</i>		IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant opérateur retouche en temps réel <i>Assistante opératrice retouche en temps réel</i>		V	100,94 €	504,71 €	576,81 €	2 187,14 €
		Opérateur traitement et intégration <i>Opératrice traitement et intégration</i>		IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €
		Assistant opérateur traitement et intégration <i>Assistante opératrice traitement et intégration</i>		V	90,38 €	451,91 €	516,47 €	1 958,34 €
		Opérateur headcam <i>Opératrice headcam</i>		IIIB	106,55 €	532,73 €	608,83 €	2 308,54 €

Filière	Secteur	Postes (en italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2022 (7h/jour)	Minima 2022 hebdo 35 heures	Minima 2022 hebdo 39 heures	Minima 2022 mensuel sur base 35 heures
Artiste de complément		Assistant opérateur headcam <i>Assistante opératrice head- cam</i>		V	90,38 €	451,91 €	516,47 €	1 958,34 €
		Figurant mocap <i>Figurante mocap</i>		IIIB	112,27 €	561,34 €	641,53 €	2 432,52 €

(*) Il est rappelé que les fonctions suivies d'une * doivent, pour être éligibles au CDD d'usage, être affectées à une production, clairement identifiée.

Contrat à durée déterminée (CDI)

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Minima 1 ^{er} janvier 2020	Minima 1 ^{er} janvier 2021	Minima 1 ^{er} mai 2022
Producteur	<i>Productrice</i>	Hors catégorie			
Directeur général (non mandataire social)	<i>Directrice générale</i>				
Directeur général délégué (non mandataire social)	<i>Directrice générale déléguée</i>	I	3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur général adjoint	<i>Directrice générale adjointe</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Secrétaire général	<i>Secrétaire générale</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur administratif et financier	<i>Directrice administrative et financière</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur juridique	<i>Directrice juridique</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur des ressources humaines et de la formation	<i>Directrice des ressources humaines et de la formation</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur de la recherche et du développement	<i>Directrice de la recherche et du développement</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur de la distribution	<i>Directrice de la distribution</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Minima 1 ^{er} janvier 2020	Minima 1 ^{er} janvier 2021	Minima 1 ^{er} mai 2022
Directeur de la communication	<i>Directrice de la communication</i>	II	3 103 €	3 134 €	3 181 €
Producteur exécutif	<i>Productrice exécutive</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur des opérations	<i>Directrice des opérations</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur du studio	<i>Directrice du studio</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur littéraire	<i>Directrice littéraire</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Directeur exploitation	<i>Directrice exploitation</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Délégué général	<i>Déléguée générale</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Chargé de négociation / business affairs	<i>Chargée de négociation/business affairs</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Contrôleur de gestion	<i>Contrôleuse de gestion</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Responsable administratif et financier	<i>Responsable administrative et financière</i>		3 103 €	3 134 €	3 181 €
Responsable juridique	<i>Responsable juridique</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Responsable des ressources humaines et de la formation	<i>Responsable des ressources humaines et de la formation</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Responsable informatique	<i>Responsable informatique</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Responsable exploitations dérivées	<i>Responsable exploitations dérivées</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Chef de studio	<i>Chef de studio</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Chef comptable	<i>Chef comptable</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Juriste	<i>Juriste</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Chargé de communication	<i>Chargée de communication</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Responsable des sites web	<i>Responsable des sites web</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Chef de projet édition	<i>Chef de projet édition</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €
Ingénieur RD	<i>Ingénieur RD nouvelle fonction</i>		2 621 €	2 648 €	2 687 €

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Minima 1 ^{er} janvier 2020	Minima 1 ^{er} janvier 2021	Minima 1 ^{er} mai 2022
Chef de projet vidéo / VOD	<i>Chef de projet vidéo/VOD</i>	III A	2 321 €	2 344 €	2 379 €
Chef de projet licensing	<i>Chef de projet licensing</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Chef de projet nouveaux médias	<i>Chef de projet nouveaux médias</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Chef de projet recherche et développement	<i>Chef de projet recherche et développement</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Chargé des ventes internationales	<i>Chargée des ventes internationales</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Assistant de direction	<i>Assistante de direction</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Attaché de presse	<i>Attachée de presse</i>		2 321 €	2 344 €	2 379 €
Contrôleur de gestion junior	<i>Contrôleuse de gestion junior</i>	III B	2 186 €	2 208 €	2 241 €
Administrateur de royautés	<i>Administratrice de royautés</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Développeur	<i>Développeuse</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Comptable	<i>Comptable</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Responsable de la paye	<i>Responsable de la paye</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Webmestre	<i>Webmestre</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Adjoint du directeur de studio	<i>Adjointe du directeur de studio</i>		2 186 €	2 208 €	2 241 €
Adjoint du chef de studio	<i>Adjointe du chef de studio</i>	IV	1 715 €	1 732 €	1 758 €
Adjoint du directeur littéraire	<i>Adjointe du directeur littéraire</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Assistant juridique	<i>Assistante juridique</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Régisseur	<i>Régisseuse</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Traffic manager	<i>Traffic manager</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Secrétaire-standardiste	<i>Secrétaire-standardiste</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Assistant administratif	<i>Assistante administrative</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €
Assistant comptable	<i>Assistante comptable</i>		1 715 €	1 732 €	1 758 €

Fonction (en italique la version féminisée)		Catégorie	Minima 1 ^{er} janvier 2020	Minima 1 ^{er} janvier 2021	Minima 1 ^{er} mai 2022
Assistant de communication	<i>Assistante de communication</i>	V	1 619 €	1 635 €	1 659 €
Assistant commercial	<i>Assistante commerciale</i>		1 619 €	1 635 €	1 659 €
Assistant développeur	<i>Assistante développeuse</i>		1 619 €	1 635 €	1 659 €
Hôte standardiste	<i>Hôtesse standardiste</i>		1 619 €	1 635 €	1 659 €
Coursier	<i>Coursière</i>	VI	1 565 €	1 580 €	1 604 €
Gardien	<i>Gardiennne</i>		1 565 €	1 580 €	1 604 €
Agent d'entretien	<i>Agente d'entretien</i>		1 565 €	1 580 €	1 604 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
Tronc Commun	Réalisation	Réalisateur <i>Réalisatrice</i>			3 467 €	3 502 €	3 554 €
		Directeur de l'image/photo <i>Directrice de l'image/photo</i>			2 949 €	2 978 €	3 023 €
		Directeur artistique <i>Directrice artistique</i>		I	2 949 €	2 978 €	3 023 €
		Directeur d'écriture <i>Directrice d'écriture</i>			2 964 €	2 994 €	3 039 €
		Directeur/superviseur de projet <i>Directrice/superviseuse de projet</i>			2 949 €	2 978 €	3 023 €
		Directeur/superviseur de projet adjoint <i>Directrice/superviseuse de projet adjointe</i>			2 949 €	2 978 €	3 023 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Storyboarder	Chef	I	2 964 €	2 994 €	3 039 €
		Storyboardeuse	Confirmé	II	2 675 €	2 702 €	2 742 €
		Assistant storyboarder		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Assistante storyboardeuse					
		1 ^{er} Assistant réalisateur		II	2 278 €	2 301 €	2 336 €
		1 ^{er} Assistante réalisatrice					
		Scripte		IIIB	1 742 €	1 759 €	1 785 €
		Scripte					
		2 ^e Assistant réalisateur		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		2 ^e Assistante réalisatrice					
		Coordinateur d'écriture			1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Coordinatrice d'écriture					
Conception/ fabrication des éléments		Directeur décor		I	2 804 €	2 832 €	2 874 €
		Directrice décor					
		Dessinateur d'animation	Chef	I	2 568 €	2 593 €	2 632 €
		Dessinatrice d'animation	Confirmé	IIIB	1 885 €	1 904 €	1 932 €
		Superviseur pipeline		IIIA	2 277 €	2 300 €	2 335 €
		Superviseuse pipeline					
		Infographiste pipeline		IIIB	2 027 €	2 047 €	2 078 €
		Infographiste pipeline					
		Assistant infographiste pipeline		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Assistante infographiste pipeline					

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Directeur/superviseur rigging et setup <i>Directrice/superviseuse rigging et setup</i>		I	2 974 €	3 004 €	3 049 €
		Infographiste rigging/set up <i>Infographiste rigging/set up</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	2 027 €	2 047 €	2 078 €
		Assistant infographiste rigging/set up <i>Assistante infographiste rigging/set up</i>		V	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Décorateur <i>Décoratrice</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	1 917 €	1 937 €	1 966 €
		Assistant décorateur <i>Assistante décoratrice</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Coloriste <i>Coloriste</i>		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Directeur/superviseur lay out <i>Directrice/superviseuse lay out</i>		I	2 889 €	2 917 €	2 961 €
		Infographiste lay out <i>Infographiste lay out</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	1 895 €	1 914 €	1 943 €
		Assistant infographiste lay out <i>Assistante infographiste lay out</i>		V	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Directeur/superviseur d'animation <i>Directrice/superviseuse d'animation</i>		I	2 964 €	2 994 €	3 039 €
		Chef assistants animateurs <i>Cheffe assistants animateurs</i>		IIIA	2 203 €	2 225 €	2 258 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Animateur <i>Animatrice</i>	Chef	II	2 665 €	2 691 €	2 732 €
			Confirmé	IIIB	2 235 €	2 258 €	2 292 €
		Assistant animateur <i>Assistante animatrice</i>		IV	1 837 €	1 855 €	1 883 €
	Compositing	Directeur/superviseur compositing <i>Directrice/superviseuse compositing</i>		I	2 804 €	2 832 €	2 874 €
		Infographiste compositing <i>Infographiste compositing</i>	Chef	II	2 386 €	2 409 €	2 446 €
			Confirmé	IIIB	1 742 €	1 759 €	1 785 €
		Assistant infographiste compositing <i>Assistante infographiste compositing</i>		V	1 702 €	1 719 €	1 745 €
	Post Production	Directeur technique post prod <i>Directrice technique post prod</i>		I	2 792 €	2 820 €	2 863 €
		Ingénieur du son <i>Ingénieure du son</i>		II	2 532 €	2 557 €	2 595 €
		Responsable technique post prod <i>Responsable technique post prod</i>			2 483 €	2 508 €	2 545 €
		Bruiteur <i>Bruiteuse</i>		IIIA	2 484 €	2 509 €	2 546 €
		Directeur stéréographe <i>Directrice stéréographe</i>		I	2 792 €	2 820 €	2 863 €
		Stéréographe <i>Stéréographe</i>	Chef	II	2 532 €	2 557 €	2 595 €
			Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Assistant stéréographe <i>Assistante stéréographe</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Monteur d'image/son/animatique <i>Monteuse d'image/son/animatique</i>	Chef	II	2 532 €	2 557 €	2 595 €
			Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant monteur d'image/son/animatique <i>Assistante monteuse d'image/son/animatique</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Étalonneur numérique <i>Étalonneuse numérique</i>	Chef	II	2 664 €	2 690 €	2 731 €
			Confirmé	IIIB	2 027 €	2 047 €	2 078 €
		Assistant étalonneur numérique <i>Assistante étalonneuse numérique</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Détecteur d'animation <i>Déetectrice d'animation</i>		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Opérateur son <i>Opératrice son</i>		IIIB	2 309 €	2 332 €	2 367 €
		Assistant opérateur son <i>Assistante opératrice son</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
	Technique	Infographiste développeur <i>Infographiste développeuse</i>		IIIB	1 917 €	1 937 €	1 966 €
		Responsable d'exploitation <i>Responsable d'exploitation</i>		II	2 258 €	2 280 €	2 315 €
		Administrateur système et réseaux* <i>Administratrice système et réseaux*</i>			2 259 €	2 281 €	2 316 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Technicien système, réseau & maintenance* <i>Technicienne système, réseau & maintenance*</i>		IIIB	1 917 €	1 937 €	1 966 €
		Opérateur système réseau et maintenance* <i>Opératrice système réseau et maintenance*</i>		V	1 759 €	1 777 €	1 803 €
		Superviseur data et calcul <i>Superviseuse data et calcul</i>		IIIA	2 277 €	2 300 €	2 335 €
		Opérateur data et calcul <i>Opératrice data et calcul</i>		IIIB	1 742 €	1 759 €	1 785 €
		Directeur de production <i>Directrice de production</i>		I	2 857 €	2 885 €	2 929 €
		Superviseur de production <i>Superviseuse de production</i>		II	2 546 €	2 572 €	2 610 €
	Production	Administrateur de production <i>Administratrice de production</i>		IIIA	2 213 €	2 235 €	2 269 €
		Chargé de production <i>Chargée de production</i>			1 922 €	1 941 €	1 970 €
		Comptable de production <i>Comptable de production</i>		IIIB	1 742 €	1 759 €	1 785 €
		Coordinateur de production <i>Coordinatrice de production</i>		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Assistant de production <i>Assistante de production</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
2D		Directeur technique <i>Directrice technique</i>		I	2 857 €	2 885 €	2 929 €
		Infographiste technique <i>Infographiste technique</i>		IIIB	2 027 €	2 047 €	2 078 €
		Assistant infographiste technique <i>Assistante infographiste technique</i>		V	1 702 €	1 719 €	1 745 €
	Conception/ fabrication des éléments	Chef modèles couleurs <i>Cheffe modèles couleurs</i>		II	2 208 €	2 230 €	2 263 €
		Assistant dessinateur <i>Assistante dessinatrice</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
	Lay Out	Dessinateur lay out <i>Dessinatrice lay out</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	2 027 €	2 047 €	2 078 €
	Animation	Animateur feuilles d'exposition <i>Animatrice feuilles d'exposition</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	2 092 €	2 113 €	2 145 €
		Intervalliste <i>Intervalliste</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
	Traçage, scan et colorisation	Vérificateur d'animation <i>Vérificatrice d'animation</i>	Chef	IIIA	2 267 €	2 290 €	2 324 €
			Confirmé	IIIB	1 742 €	1 759 €	1 785 €
		Vérificateur trace colorisation <i>Vérificatrice trace colorisation</i>	Chef	IIIA	2 213 €	2 235 €	2 269 €
			Confirmé	IIIB	1 702 €	1 719 €	1 745 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
3D		Responsable scan <i>Responsable scan</i>		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Traceur <i>Traceuse</i>			1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Gouacheur <i>Gouacheuse</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Opérateur scan <i>Opératrice scan</i>			1 565 €	1 581 €	1 604 €
		Directeur/superviseur de modélisation <i>Directrice/superviseuse de modélisation</i>		I	2 974 €	3 004 €	3 049 €
	Conception/ fabrication des éléments	Directeur/superviseur textures et shading <i>Directrice/superviseuse textures et shading</i>		I	2 974 €	3 004 €	3 049 €
		Directeur effets dynamiques et des simulations <i>Directrice effets dynamiques et des simulations</i>		I	2 974 €	3 004 €	3 049 €
		Designer <i>Designeuse</i>		II	2 208 €	2 230 €	2 263 €
		Sculpteur 3d <i>Sculpteuse 3d</i>	Chef	II	2 208 €	2 230 €	2 263 €
			Confirmé	IIIB	1 885 €	1 904 €	1 932 €
		Assistant sculpteur 3d <i>Assistante sculpteuse 3d</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Infographiste de modélisation <i>Infographiste de modélisation</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	1 885 €	1 904 €	1 932 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Assistant infographiste de modélisation <i>Assistante infographiste de modélisation</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Infographiste textures et shading <i>Infographiste textures et shading</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	1 885 €	1 904 €	1 932 €
		Assistant infographiste texture et shading <i>Assistante infographiste et shading</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Infographiste d'effets dynamiques/simulations <i>Infographiste d'effets dynamiques/simulations</i>	Chef	II	2 514 €	2 540 €	2 578 €
			Confirmé	IIIB	1 885 €	1 904 €	1 932 €
	Rendu et éclairage	Assistant infographiste d'effets dynamique/simulations <i>Assistante infographiste d'effets dynamique/simulations</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Directeur/superviseur rendu éclairage <i>Directrice/superviseuse rendu éclairage</i>		I	2 804 €	2 832 €	2 874 €
		Infographiste rendu éclairage <i>infographiste rendu éclairage</i>		IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant infographiste rendu éclairage <i>Assistante infographiste rendu éclairage</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Directeur matte painting <i>Directrice matte painting</i>		I	2 804 €	2 832 €	2 874 €
		Infographiste matte painting <i>Infographiste matte painting</i>		IIIB	2 356 €	2 380 €	2 415 €
		Assistant infographiste matte painting <i>Assistante infographiste matte painting</i>		V	1 688 €	1 704 €	1 730 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
Volume	Effets visuels numériques	Directeur des effets visuels numériques <i>Directrice des effets visuels numériques</i>		I	2 889 €	2 917 €	2 961 €
		Infographiste des effets visuels numériques <i>Infographiste des effets visuels numériques</i>	Chef	II	2 665 €	2 691 €	2 732 €
			Confirmé	IIIA	2 345 €	2 368 €	2 404 €
		Assistant infographiste des effets visuels numérique <i>Assistante infographiste des effets visuels numériques</i>			1 688 €	1 704 €	1 730 €
		Animateur volume <i>Animatrice volume</i>	Chef	II	2 665 €	2 691 €	2 732 €
			Confirmé	IIIB	2 235 €	2 258 €	2 292 €
		Assistant animateur volume <i>Assistante animatrice volume</i>		IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Décorateur volume <i>Décoratrice volume</i>	Chef	II	2 354 €	2 377 €	2 413 €
			Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant décorateur volume <i>Assistante décoratrice volume</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Opérateur volume <i>Opératrice volume</i>	Chef	II	2 354 €	2 377 €	2 413 €
			Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant opérateur volume <i>Assistante opératrice volume</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Plasticien volume <i>Plasticienne volume</i>	Chef	II	2 354 €	2 377 €	2 413 €
			Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant plasticien volume <i>Assistante plasticienne volume</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Accessoiriste volume	Chef	IIIA	2 051 €	2 072 €	2 103 €
		Accessoiriste volume	Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant accessoiriste volume <i>Assistante accessoiriste volume</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Technicien effets spéciaux volume <i>Technicienne effets spéciaux volume</i>		IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Mouleur volume	Chef	IIIA	2 051 €	2 072 €	2 103 €
		Mouleuse volume	Confirmé	IV	1 702 €	1 719 €	1 745 €
		Assistant mouleur volume <i>Assistante mouleuse volume</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
		Mécanicien volume	Chef	IIIA	2 051 €	2 072 €	2 103 €
		Mécanicienne volume	Confirmé	IIIB	1 818 €	1 837 €	1 864 €
		Assistant mécanicien <i>Assistante mécanicienne</i>		V	1 618 €	1 634 €	1 659 €
	MOCAP	Superviseur mocap <i>Superviseuse mocap</i>		I	2 804 €	2 832 €	2 874 €
		Opérateur capture de mouvement <i>Opératrice capture de mouvement</i>		IIIB	1 684 €	1 701 €	1 727 €
		Assistant opérateur capture de mouvement <i>Assistante opératrice de mouvement</i>		V	1 579 €	1 595 €	1 619 €
		Opérateur retouche en temps réel <i>Opératrice retouche en temps réel</i>		IIIB	1 684 €	1 701 €	1 727 €

Filière	Secteur	Postes (En italique la version féminisée)	Position	Catégorie	Minima 2020	Minima 2021	Minima 2022
		Assistant opérateur retouche en temps réel <i>Assistante opératrice retouche en temps réel</i>		V	1 579 €	1 595 €	1 619 €
		Opérateur traitement et intégration <i>Opératrice traitement et intégration</i>		IIIB	1 684 €	1 701 €	1 727 €
		Assistant opérateur traitement et intégration <i>Assistante opératrice traitement et intégration</i>		V	1 579 €	1 595 €	1 619 €
		Opérateur headcam <i>Opératrice headcam</i>		IIIB	1 684 €	1 701 €	1 727 €
		Assistant opérateur headcam <i>Assistante opératrice headcam</i>		V	1 579 €	1 595 €	1 619 €
		Figurant MOCAP <i>Figurante MOCAP</i>		IIIB	1 884 €	1 903 €	1 931 €
Artiste de complément							
(*) Il est rappelé que les fonctions suivies d'une * doivent, pour être éligibles au cdd d'usage, être affectées à une production, clairement identifiée.							

Brochure n° 3341 | Convention collective

IDCC : **2615** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Pyrénées-Atlantiques et Seignanx)

Avenant du 20 juin 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251019M

IDCC : 2615

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

UIMM Adour,

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 et modernisation des dispositions conventionnelles de cette branche, avec pour objectif d'adapter ces textes aux besoins des entreprises et des salarié(e)s qui y travaillent. La négociation de la convention collective nationale de la métallurgie, issue de ces travaux, est arrivée à son terme. Le texte a été définitivement signé le 7 février 2022 et entrera en vigueur le 1^{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 des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615) 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 des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615), 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, et sous réserve, de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

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.

Sont, notamment, visés :

- convention collective de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx ;
- accord du 2 septembre 2005 relatif à la prévoyance complémentaire modifié par avenant du 16 décembre 2005 ;
- accord du 30 juin 2006 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 30 juin 2006 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 4 juillet 2007 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 4 juillet 2007 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 16 juillet 2008 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 16 juillet 2008 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 15 juillet 2009 relatif aux rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 5 juillet 2010 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 5 juillet 2010 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 12 juillet 2011 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- avenant du 18 juillet 2011 sur les mensuels ;
- accord du 9 juillet 2013 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 9 juillet 2013 sur les rémunération effectives garanties des mensuels (REG) ;
- accord du 19 juin 2014 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 19 juin 2014 sur les rémunérations effectives garanties des mensuels (REG) ;
- accord du 19 juin 2015 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 19 juin 2015 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 20 mai 2016 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 20 mai 2016 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 9 juin 2017 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 9 juin 2017 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 6 juillet 2018 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 6 juillet 2018 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 25 juin 2019 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 25 juin 2019 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 28 juin 2021 sur les rémunérations effectives garanties (REG) ;
- accord du 28 juin 2021 sur les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH).

Article 2 | *Suivi du déploiement de la classification de la nouvelle convention collective de la métallurgie*

Les signataires du présent avenant s'accordent à considérer que le suivi du déploiement de la classification 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 dans le cadre

de la commission paritaire prévue à l'article 12 de la convention collective territoriale susvisée (IDCC 2615).

Les réunions porteront sur le déploiement territorial de la classification. À cet effet, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un atelier de suivi du déploiement de la classification, au sein de leur commission paritaire territoriale.

Cet atelier interne à la commission sociale paritaire de l'UIMM Adour Atlantique, a pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial à travers :

- l'appropriation du guide pédagogique paritaire ;
- la création d'un support de communication commun à destination des entreprises de la branche et leurs salariés, en ciblant prioritairement les TPE-PME ;
- une mise en pratique des outils et méthodes issues du guide pédagogique paritaire précité, pour s'approprier en commun la formalisation et l'évaluation d'emplois, sans créer d'emplois repères ;
- la définition d'indicateurs généraux afin de communiquer un suivi de ce déploiement.

Cet atelier n'a ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à trancher des différends, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison d'une fois par trimestre si besoin jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie (soit jusqu'au 31/12/2023). La convocation est réalisée 15 jours au moins avant la date de la réunion, par la partie la plus diligente. Les partenaires sociaux pourront transmettre des points précis à aborder lors de chacune de ces réunions, au moins 10 jours avant la date de la réunion.

La première réunion dans ce cadre est fixée au 6 juillet 2022 à Pau.

Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

Article 3 | 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 25 de l'avenant du 18 juillet 2011 à la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx, relatif à la protection sociale. La disparition de cette disposition est organisée différemment afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 25 de l'avenant du 18 juillet 2011, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale de la métallurgie des Pyrénées-Atlantiques et du Seignanx (IDCC 2615) relatifs à la protection sociale est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, nonobstant les dispositions visées à l'article 2 ci-dessus, dont les effets prennent fin au 31/12/2023.

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.

Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Pau (64) et du greffe du conseil de prud'hommes de Bayonne (64).

Fait à Pau, le 20 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362 | Convention collective

IDCC : 2755 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(Belfort-Montbéliard)

Avenant du 27 juin 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251010M

IDCC : 2755

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

UIMM Belfort,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755 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.

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755, 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 :

- l'avenant du 7 juillet 2009 ;
- l'avenant du 1^{er} avril 2011 portant modification des dispositions relatives à la retraite ;
- l'avenant du 4 avril 2014 ;
- l'avenant du 3 juillet 2015 ;
- l'avenant du 21 décembre 2015 ;
- l'accord du 25 juillet 2008 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 7 juillet 2009 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 13 avril 2010 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 19 avril 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 6 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 15 novembre 2012 portant modification de l'accord du 6 avril 2012 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 8 juillet 2013 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 27 mai 2014 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 26 mai 2015 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 8 juillet 2016 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 27 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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 53, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 3 | Le dialogue social territorial à compter du 1^{er} janvier 2024

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

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

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

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | Suivi du déploiement

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 dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 5 de la convention collective territoriale des Industries de la métallurgie de Belfort/Montbéliard n° 2755.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie de Belfort/Montbéliard dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire...) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Exincourt, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3216 | Convention collective nationale

IDCC : 2972 | **PERSONNEL SÉDENTAIRE DES ENTREPRISES
DE NAVIGATION**

Avenant n° 5 du 5 juillet 2022
relatif à la revalorisation des salaires minima

NOR : ASET2251028M

IDCC : 2972

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

ADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FEC-FO ;

SNPS CGT ;

UFM CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant à la convention collective du personnel sédentaire des entreprises de navigation a pour objet, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, de modifier l'article 5.1 portant sur les rémunérations minimales de branche.

Article 2 | Revalorisation de la grille des salaires minima de branche

Les parties à l'avenant conviennent de supprimer le niveau I A moins de 6 mois de la grille et de revaloriser le niveau I à hauteur de 19 746,96 €. Les rémunérations minimales annuelles brutes sont ainsi les suivantes :

(Voir page suivante.)

Catégorie	Niveau	Salaire minimum annuel brut
	I	19 746,96 €
	II	20 006,36 €
	III	20 914,75 €
Agent de maîtrise	IV	22 326,58 €
	V	25 172,13 €
	VI	29 549,88 €
Cadre	VII	32 833,21 €
	VIII	41 588,73 €
	IX	50 344,25 €

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Sous réserve de l'exercice par les organisations syndicales de salariés de leur droit d'opposition, le présent avenant est applicable à compter de sa signature.

Article 4 | *Dispositions diverses*

Compte tenu de son objet, le présent avenant ne comporte pas de disposition particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

La commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation poursuivra en 2022 l'examen de l'accord de branche du 30 septembre 2020 relatif à l'égalité professionnelle.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt sur la base nationale des conventions et accords collectifs, consultable sur www.legifrance.gouv.fr (rubrique « Accords collectifs »).

Les dispositions de l'avenant s'appliquent avec effet rétroactif au 1^{er} mai 2022.

Les parties signataires de l'avenant mandatent le secrétariat de la commission paritaire du personnel sédentaire des entreprises de navigation pour demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3053 | **MÉTALLURGIE**

(Haute-Saône)

(26 septembre 2011)

(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,

Journal officiel du 3 janvier 2013)

Avenant du 22 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251018M

IDCC : 3053

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

l'UIMM Haute-Saône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053, 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 :

- l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 18 septembre 2012 portant modification de l'accord du 24 avril 2012 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 9 avril 2013 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 7 avril 2014 à la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône du 26 septembre 2011 portant modification des dispositions relatives au régime de prévoyance complémentaire et à la prime de panier ;
- l'accord du 3 juin 2014 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 18 juin 2015 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 11 juillet 2016 relatif aux rémunérations effectives minimales annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 25 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'accord du 7 juillet 2020 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 5 juillet 2021 à la convention collective de Haute-Saône du 26 septembre 2011 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 5 juillet 2021 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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 57, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 3 | *Le dialogue social territorial à compter du 1^{er} janvier 2024*

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

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

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

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | *Suivi du déploiement*

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 dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 6 de la convention collective territoriale des Industries de la métallurgie de Haute-Saône n° 3053.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie de Haute-Saône dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire...) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Vesoul, le 22 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3209 | **INDUSTRIES MÉCANIQUES, MICROTECHNIQUES
ET CONNEXES**

(Doubs)

(27 avril 2015)

(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,
Journal officiel du 28 janvier 2017)

Avenant du 22 juin 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251016M

IDCC : 3209

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

l'UIMM Doubs,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209, 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 :

- l'avenant du 26 juillet 2017 ;
- l'avenant du 8 juin 2018 ;
- l'avenant du 20 mai 2019 ;
- l'avenant du 7 juillet 2020 ;
- l'avenant du 5 juillet 2021 ;
- l'avenant du 17 décembre 2021.

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 62, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 3 | *Le dialogue social territorial à compter du 1^{er} janvier 2024*

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

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

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

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | *Suivi du déploiement*

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 dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 7 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques, mécaniques, microtechniques et connexes du Doubs n° 3209.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie du Doubs dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire, ...) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la future commission paritaire territoriale de négociation (CPTN) prévue à l'article 3 du présent avenant.

Article 5 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | *Entrée en vigueur de l'avenant*

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Besançon, le 22 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3231 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, SIMILAIRES
ET CONNEXES**

(Jura)

(11 janvier 2019)

Avenant du 27 juin 2022

portant révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251017M

IDCC : 3231

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

l'UIMM Jura,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231 et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231, 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 :

- l'avenant du 9 mai 2019 ;
- l'avenant du 7 juillet 2020 ;
- l'avenant du 28 juin 2021 à la convention collective du Jura du 11 janvier 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'avenant du 17 décembre 2021 portant modification de l'accord du 28 juin 2021 relatif aux rémunérations effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques.

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 68, relatif à la protection sociale, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231. La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

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

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

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

Article 3 | Le dialogue social territorial à compter du 1^{er} janvier 2024

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

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

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

Elle pourra également se réunir afin d'échanger sur des problématiques économiques et sociales territoriales (ou, autres) et, le cas échéant, négocier des accords autonomes respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Dans ce cadre, les partenaires sociaux territoriaux élaboreront le règlement intérieur de la CPTN, tel que prévu par la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 4 | Suivi du déploiement

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 dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 9 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques mécaniques similaires et connexes du Jura n° 3231.

Ces réunions porteront sur les enjeux soulevés, sur les méthodes adaptées au déploiement dans le territoire ainsi que sur les bonnes pratiques relevées par les acteurs du déploiement.

Ils réaffirment leur attachement à l'attention particulière portée par les entreprises de la métallurgie du Jura dans les domaines de la parentalité (opportunités d'aménagement d'horaires pendant la maternité, la rentrée scolaire...) ainsi qu'à la promotion et aux évolutions de carrières des salariés. Les réunions de la commission paritaire territoriale de négociation prévue à l'article 3 du présent avenant porteront notamment sur ces thématiques.

Les réunions porteront également sur le déploiement territorial de la classification.

Elles auront pour vocation de permettre à l'ensemble des acteurs d'appréhender la mise en place de cette nouvelle classification au niveau territorial. Elles n'ont ni pour objectif de répondre à des situations individuelles de salariés, ni à se prononcer sur l'interprétation des dispositions conventionnelles, cette dernière mission étant assurée par la CPPNI mise en place par l'accord du 5 février 2020.

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de 2 fois par an, au moins, jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Ce suivi pourra, le cas échéant, continuer à être traité dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Article 5 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

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

Fait à Dole, le 27 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220330-000822

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
