



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

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIÈRE
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2022-40

15 octobre 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° 2022-40 du 15 octobre 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° 2022-40.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-40 du 15 octobre 2022

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|---|-------|
| IDCC 18 Textile-industrie : accord national du 31 août 2022 relatif aux salaires minima dans l'industrie textile..... | 5 |
| IDCC 454 Remontées mécaniques : avenant du 14 septembre 2022 à l'accord du 15 octobre 2021 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) | 8 |
| IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant rectificatif du 6 septembre 2022 à l'accord du 11 avril 2022 relatif à l'actualisation de la convention collective..... | 12 |
| IDCC 827 Métallurgie (Ardenne) : dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales | 14 |
| IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 Filière Administration – Production | 16 |
| IDCC 1285 Artistiques-culturelles-entreprises : avenant du 5 avril 2022 relatif à la classification des emplois des filières communication et administration..... | 22 |
| IDCC 1307 Cinéma-exploitation : accord du 12 juillet 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)..... | 24 |
| IDCC 1501 Restauration-rapide : avenant n° 9 du 3 juin 2022 à l'avenant n° 42 relatif au régime de prévoyance complémentaire et à la garantie incapacité de travail..... | 29 |
| IDCC 1578 Métallurgie (Loire-Yssingaux) : dénonciation par lettre du 7 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales..... | 32 |
| IDCC 1619 Cabinets dentaires : accord du 21 juillet 2022 relatif aux salaires à compter du 1 ^{er} juillet 2022..... | 34 |
| IDCC 1631 Hôtellerie de plein air : avenant n° 2 du 16 septembre 2022 à l'avenant n° 43 relatif aux salaires | 37 |
| IDCC 1912 Métallurgie (Haut-Rhin) : dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales | 42 |
| IDCC 1938 Volailles-industries-transformation : accord du 12 septembre 2022 relatif aux salaires à compter de septembre 2022..... | 44 |
| IDCC 1942 Textiles-artificiels-synthétiques : accord du 19 juillet 2022 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} août 2022 | 48 |

| | |
|---|----|
| IDCC 1967 Métallurgie (Bas-Rhin) : dénonciation par lettre du 12 septembre 2022 des dispositions conventionnelles territoriales | 51 |
| IDCC 2120 Banque : accord du 8 septembre 2022 relatif à la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente bancaires..... | 53 |
| IDCC 2717 Entreprises-techniques-création-événement : avenant du 14 septembre 2022 à l'avenant n° 3 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé | 64 |
| IDCC 3017 Ports et manutention : accord du 5 juillet 2022 relatif au régime conventionnel de préretraite, pénibilité..... | 66 |
| IDCC 3203 Pêche. Loisir. Aquatique : avenant n° 2 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la prévoyance complémentaire..... | 70 |
| IDCC 3203 Pêche. Loisir. Aquatique : avenant n° 6 du 17 mai 2022 à l'accord collectif du 15 septembre 2015 relatif à la complémentaire santé..... | 73 |
| IDCC 3203 Pêche. Loisir. Aquatique : avenant n° 12 du 7 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} août 2022 | 75 |

Accord(s) professionnel(s)

| | |
|--|----|
| Roquefort. Industrie : accord du 17 décembre 2021 relatif à la grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} décembre 2021 | 77 |
| Roquefort. Industrie : accord du 17 décembre 2021 relatif à la grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} janvier 2022 | 79 |
| Roquefort. Industrie : avenant n° 35 du 17 décembre 2021 relatif à la modification de l'article 7.2 « Congé de paternité » | 81 |
| Roquefort. Industrie : avenant n° 36 du 17 décembre 2021 relatif à la modification de l'article 9.16 « Allocation fin de carrière »..... | 82 |
| Roquefort. Industrie : avenant n° 37 du 17 décembre 2021 relatif à la modification de l'article 9.17 « Indemnité fin de carrière »..... | 84 |

Accord national du 31 août 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2251237M

IDCC : 18

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CFE-CGC Chimie ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

FÉDÉCHIMIE,

d'autre part,

Préambule

Suite à la hausse du Smic le 1^{er} août 2022, le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'Industrie textile, le barème de rémunérations minimales garanties, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans l'Industrie textile (CCN n° 0018).

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

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

Article 1^{er} | Révision du barème des salaires minima garantis

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

Les parties signataires rappellent les garanties individuelles énoncées par l'article 73 (G) de la convention collective nationale de l'industrie textile.

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

Rémunérations minimales brutes garanties calculées sur une base de 152,25 heures.

(Pour un horaire de 35 heures par semaine.)

| | |
|--------------|---------|
| Niveau 1 | 1 694 € |
| Niveau 2 | |
| Échelon 1 | 1 697 € |
| Échelon 2 | 1 702 € |
| Échelon 3 | 1 708 € |
| Niveau 3 | |
| Échelon 1 | 1 709 € |
| Échelon 2 | 1 713 € |
| Échelon 3 | 1 724 € |
| Niveau 4 | |
| Échelon 1 | 1 726 € |
| Échelon 2 | 1 783 € |
| Échelon 3 | 1 858 € |
| Niveau 5 | |
| Échelon 1 | 1 864 € |
| Échelon 2 | 1 913 € |
| Échelon 3 | 2 048 € |
| Niveau 6 | |
| Échelon 1 | 2 058 € |
| Échelon 2 | 2 161 € |
| Échelon 3 | 2 335 € |
| Position I | |
| Échelon 1 | 2 340 € |
| Échelon 2 | 2 610 € |
| Position II | 3 161 € |
| Position III | 3 836 € |
| Position IV | 4 511 € |

Article 2 | *Indemnisation conventionnelle du chômage partiel*

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

Article 3 | *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

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

Article 4 | Garantie collective au rendement

La moyenne horaire des rémunérations par poste des ouvriers travaillant au rendement devra dépasser de 0,19 € l'heure les rémunérations minima garanties ramenées à leur taux horaire (voir sur le régime de cette garantie collective l'article 73 B) 1° de la convention collective nationale de l'industrie textile.

Article 5 | Clause de revoyure

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle hausse du Smic, dans le courant de l'année 2022, une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union des industries textiles, dans les 45 jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact éventuel de cette revalorisation sur les rémunérations minima garanties fixées dans le présent accord, et échanger, le cas échéant, sur une évolution des rémunérations minima garanties.

Article 6 | Entrée en vigueur, notification, dépôt et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 31 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 14 septembre 2022

à l'accord du 15 octobre 2021
relatif à la mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée
(APLD)

NOR : ASET2251246M

IDCC : 454

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

Domaines Skiables de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont signé, en date du 15 octobre 2021, un accord relatif à la mise en place de l'activité partielle de longue durée – APLD pour la branche des remontées mécaniques et domaines skiabiles, sur la base des dispositions légales et réglementaires du moment.

Celles-ci ayant évolué du fait de la situation sanitaire, mais aussi du contexte géopolitique international et de ses conséquences au plan national, les partenaires sociaux signataires avaient fait évoluer leur accord initial par avenant du 4 juillet 2022. Par le présent avenant, ils entendent de nouveau faire évoluer leur accord, conformément à l'article 16 de celui-ci, sur la base des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui défini par l'article 1.1 de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles du 15 mai 1968 (IDCC 0454).

Les partenaires sociaux ont décidé d'apporter à l'accord APLD du 15 octobre 2021, modifié par avenant du 4 juillet 2022, les modifications et précisions suivantes, les autres dispositions restant inchangées :

« Préambule nouveau

En 2020, la pandémie de Covid-19 avait sonné le coup d'arrêt de l'activité économique de la montagne française en général et, plus particulièrement, des entreprises opératrices de remontées mécaniques et domaines skiables. Une adaptation rapide, tant des entreprises que des salariés, avait dû s'opérer dans ce contexte particulièrement grave de crise sanitaire.

Les aides de l'État sont venues atténuer l'impact de l'absence totale de recettes pour la saison d'hiver 2020-2021 et le recours massif à l'activité partielle a joué un rôle d'amortisseur social qui a permis le maintien des salariés dans leurs emplois. Précisons ici que, conformément aux consignes de la ministre du travail, les saisonniers d'hiver ont été embauchés dans leur quasi-totalité pour la saison 2020-2021, alors que les entreprises n'exploitaient pas. Lesdits saisonniers, comme la plupart des personnels permanents, ont été placés aussitôt en activité partielle, avec un reste à charge non négligeable pour les entreprises alors qu'elles n'avaient plus de trésorerie et une perte de rémunération significative pour les salariés. Une situation que la réforme de l'assurance chômage risque d'aggraver dans certains cas.

La crise sanitaire perdurant, les mesures mises en place pour contrôler la pandémie, la crainte potentielle des pratiquants et les possibles contraintes de circulation des touristes étrangers, risquent d'avoir un impact direct sur l'activité des structures de la branche et sont sources de vives inquiétudes pour la prochaine saison d'hiver, voire pour les années à venir.

La crise sanitaire a entraîné la fragilisation de la situation économique des entreprises de la profession. S'ajoutent à cela, pour les prochaines années, des difficultés durables en cas d'événements conjoncturels nouveaux : pénurie énergétique, hausse du coût de l'énergie, événements climatiques (quelle que soit la saison), qualité de l'enneigement, risques épidémiques, limitation de la circulation des personnes, crises sociales, etc.

Aussi, pour permettre aux entreprises de faire face, au mieux, aux conséquences désastreuses de l'épidémie, de la crise géopolitique, de la crise économique, de la crise environnementale, tout en préservant au maximum l'emploi et les compétences, les partenaires sociaux signataires décident par le présent accord de la mise en place d'un nouveau dispositif spécifique d'activité partielle pour cause "de réduction d'activité durable" (loi 2020-734, 17 juin 2020 et décrets d'application en vigueur). Il peut être mobilisé, autant que de besoin, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises de la branche. »

« Article 3 nouveau | Diagnostic sur la situation économique

Concernant l'emploi salarié, la branche compte près de 18.000 collaborateurs, 3.000 permanents et 15 000 saisonniers.

Le chiffre d'affaires annuel de la profession s'établit aux environs d'1,4 milliards d'euros ; plus de 95 % de ce chiffre d'affaires est réalisé pendant les 4 ou 5 mois de la saison d'hiver.

Il est admis qu'1 € dépensé dans l'entreprise de remontées mécaniques, génère 7 € de consommation dans la station. Ce ratio est identique en matière d'emploi : 1 emploi dans l'entreprise de remontées mécaniques contribue à 7 emplois dans la station.

Au global, l'arrêt des remontées mécaniques en France pendant la saison 2020-2021, par décision administrative de fermeture, a généré un manque à gagner de 10 milliards d'euros dans les stations de montagne et autant en plaine, au travers de toutes les entreprises prestataires de matériels et de services pour les stations. Soit un total de 20 milliards d'euros de manque à gagner pour l'économie française. Ce chiffre est considérable.

En tout état de cause, la crise sanitaire a eu des conséquences catastrophiques sur le secteur du tourisme dans son ensemble. Également, la guerre en Ukraine, le contexte géopolitique mondial et leurs répercussions économiques sont particulièrement inquiétantes pour le secteur : notamment, hausse très importante du coût de l'énergie, demandes de plan d'actions de sobriété par le gouvernement et risque de délestage, difficultés d'approvisionnement en acier et plus globalement de pièces détachées, renchérissement du coût de la maintenance, inflation, limitation de la fréquentation de certaines clientèles des pays de l'Est, auquel s'ajoute un risque épidémique permanent lié au Covid et à d'autres nouvelles maladies qui apparaissent, voire d'autres crises...

Cette situation risque d'entraîner une baisse d'activité durable pour notre secteur d'activité. L'impact de la non-fréquentation de la clientèle étrangère peut par exemple être très fort, notamment pour certaines stations internationales, dans lesquelles jusqu'à 70 % de la clientèle est étrangère.

Par le fait, les entreprises de la profession seront confrontées à une baisse d'activité importante, durable et potentiellement fluctuante selon les périodes. Pendant la saison d'hiver, chaque semaine connaît une fréquentation différente, notamment du fait des vacances scolaires françaises et étrangères, mais aussi des conditions d'enneigement ou de la météorologie. »

« Article 5 nouveau | *Application*

Le document élaboré par l'employeur détermine la date de début et la durée d'application de l'APLD dans l'établissement ou l'entreprise. La date à partir de laquelle est sollicité le bénéfice du dispositif spécifique d'APLD au titre du document unilatéral ne peut être antérieure au premier jour du mois civil au cours duquel la demande de validation ou d'homologation est transmise à l'autorité administrative compétente. Si la période de 6 mois consécutifs de mise en œuvre du dispositif déborde sur la saison suivante (par exemple été suite à l'hiver, ou hiver suite à l'été), une consultation supplémentaire du CSE sera opérée avant la mise en œuvre opérationnelle du dispositif sur la nouvelle saison.

Le bénéfice de l'APLD est accordé dans la limite de 36 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois consécutifs. »

« Article 16 nouveau | *Entrée en vigueur, durée, révision, dénonciation du présent accord*

Le présent accord entrera en application le jour suivant 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. Les DUE d'APLD (voire les accords d'entreprise) peuvent être modifiés pendant toute leur durée, y compris au-delà du 31 décembre 2022.

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

Il peut être révisé (notamment en cas de modification des dispositions légales ou réglementaires) conformément aux dispositions de l'article L. 2-261-7 du code du travail. Toute demande en ce sens, émanant d'une organisation syndicale (signataire

pendant une période correspondant au cycle électoral en cours, devenue représentative dans le champ d'application de l'accord), devant être adressée aux autres sur la base d'un délai de prévenance d'au moins 1 mois.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail. »

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application le jour suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 4 | Diffusion de l'avenant

Le présent avenant sera diffusé à l'ensemble des partenaires sociaux représentés dans la profession au jour de sa signature.

Il sera également diffusé aux entreprises adhérentes de domaines skiables de France.

Article 5 | Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera également remis au greffe du conseil des prud'hommes de Chambéry.

Article 6 | Extension

Les dispositions du présent avenant seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Francin, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

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

Avenant du 6 septembre 2022

à l'accord du 11 avril 2022
relatif à l'actualisation de la convention collective

NOR : ASET2251251M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le 11 avril 2022 un accord d'actualisation de la convention collective des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet a été signé entre la fédération française des entreprises de distribution, importation, exportation en chaussures, jouets, textiles (FCJT), la fédération des services CFDT et la fédération nationale des cadres CFE-CGC.

Postérieurement à sa conclusion, les parties ont unanimement constaté qu'une erreur matérielle s'était glissée dans deux articles de l'accord.

Le présent avenant a pour objet de confirmer qu'il s'agit d'une erreur matérielle et de la corriger formellement afin de donner à cet accord le sens que les parties ont voulu lui donner.

Il est ainsi pris les mesures qui suivent :

Article 1^{er}

À l'article 29 le renvoi à l'article 32 est remplacé par le renvoi à l'article 27.

« Tout salarié ayant atteint l'âge de la retraite bénéficiera d'une indemnité de départ en retraite égale à la moitié de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 27. »

Les autres dispositions de l'article 29 ne sont pas modifiées.

Article 2

À l'article 34 le renvoi à l'article 38 est remplacé par le renvoi à l'article 33.

« Les dispositions de l'article 33 de la convention, relatives à la maladie sont applicables en cas d'accident du travail. »

Les autres dispositions de l'article 34 ne sont pas modifiées.

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant a vocation à corriger une erreur matérielle présente dans l'accord du 11 avril 2022, qui a lui-même vocation à régir les rapports de travail entre les employeurs et les salariés des commerces de gros de l'habillement, de la mercerie, de la chaussure et du jouet relevant des codes APE 46.41Z, 46.42Z, 46.49Z, quelques soit leur effectif.

Article 4 | *Dépôt. Extension*

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues aux articles L. 2231-5 et L. 2231-6 du code du travail.

A l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5 | *Adhésion*

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou tout employeur qui n'est pas partie au présent avenant pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil des prud'hommes où le dépôt de l'avenant aura été effectué.

Article 6 | *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 827 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES MÉCANIQUES
ET CONNEXES**

(Ardennes)

(8 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 3 avril 1978,

Journal officiel du 6 août 1978)

Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251233M

IDCC : 827

UIMM Champagne-Ardenne,
Site des Ardennes,
Maison des entrepreneurs ardennais,
1, avenue Gustave Gailly,
08000, Charleville-Mézières.

Charleville-Mézières, le 7 septembre 2022.

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février 2022, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de président, que l'UIMM Champagne-Ardenne dénonce la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC n° 827) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1^{er} octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries de la métallurgie, mécaniques et connexes du département des Ardennes (IDCC 827), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 8 janvier 1976 ;
- les avenants à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes du 1^{er} avril 1977 et du 17 décembre 1985 ;
- les accords salaires relatifs aux rémunérations annuelles garanties, à la valeur du point et à la prime de vacances concernant le personnel non cadre régi par la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du département des Ardennes, notamment les accords du 13 février 1978, du 17 novembre 1978, du 12 avril 1979, du

13 juillet 1979, du 4 juillet 1980, du 19 décembre 1980, du 24 février 1981, du 1^{er} mars 1982, du 1^{er} juin 1983, du 5 juillet 1984, du 25 juin 1985, du 12 octobre 1987, du 1^{er} avril 1988, du 23 mai 1989, du 21 juin 1990, du 20 mars 1991, du 31 mars 1993, du 1^{er} juillet 1994, du 1^{er} mai 1995, du 13 mai 1997, du 7 octobre 1998, du 24 juillet 2001, du 22 décembre 2004, du 19 décembre 2005, du 12 décembre 2006, du 13 décembre 2007, du 11 décembre 2008, du 9 juillet 2010, du 11 juillet 2011, du 12 juin 2012, du 24 avril 2013, du 14 mai 2014, du 30 avril 2015, du 7 avril 2017, du 16 mai 2018, du 29 avril 2019, du 27 mai 2021, du 24 février 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Avenant du 5 avril 2022

relatif à la modification de l'article XI. 3 « Filière Administration. Production »

NOR : ASET2251244M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'évolution des métiers et des compétences impacte la classification des emplois ce qui constitue un des enjeux principaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Les partenaires sociaux ont franchi une étape importante en s'accordant sur une nouvelle classification et mise à jour des emplois de la filière communication et de la filière administrative. Ces évolutions clarifient et toilettent les dispositions des articles XI.3.2.2 et XI. 3.2.1 de la CCNEAC. Ce travail sera poursuivi pour les autres filières en tant que de besoin.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

Article 2 | Modification de l'article XI. 3.2.1. « Filière Administration. Production »

Est ajouté dans le groupe 5 le poste de :

« Chargé.e de l'accueil des artistes

Il/elle coordonne, organise et accompagne l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, peut être assumé par le service technique). »

Est supprimé dans le Groupe 9 le poste de :

« Caissier :

Délivre les billets et établit les bordereaux de recettes. À la responsabilité de sa caisse ».

Article 3 | Modification de l'article XI- 3.2.2 « Filière Communication. Relations Publiques. Action culturelle »

L'article XI.3.2.2 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles est modifié comme suit :

« Groupe 3

Directeur-trice de la communication, des relations publiques, des actions d'éducation artistique et culturelle, et de l'action culturelle

Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en œuvre de la stratégie de communication de l'entreprise.

Dirige les actions des équipes de relations publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le cadre du projet d'établissement, et en collaboration avec la direction, l'administration et l'ensemble des services de l'entreprise) les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, de formation et d'action culturelle.

Le/la directeur-trice de la communication, des relations publiques et de l'action culturelle peut éventuellement être positionné-e en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents critères classants prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4

Responsable des relations avec la presse

Responsable des relations avec les organismes de presse écrite, audiovisuelle et numérique.

Responsable de la formation

Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre pour les structures développant spécifiquement cette activité à destination des publics et/ou des professionnel·les.

Responsable des actions d'éducation artistique et culturelle et de l'action culturelle

Responsable des actions de sensibilisation, de médiation, et des missions d'éducation artistique et culturelle, de rencontre vers un secteur déterminé de la population,

en lien avec les intervenants, les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure.

Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la programmation de la structure. Établit les bilans des actions y compris qualitatifs.

Responsable de l'information interne et/ou de la documentation :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la diffusion de l'information interne et/ou de la documentation et en organise la conservation.

Responsable de la communication

Responsable de la réalisation et de la diffusion des supports de communication imprimés, numériques et réseaux sociaux.

Responsable des relations avec les publics

Responsable d'actions et de stratégies de relations avec les publics destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les bilans y compris qualitatifs.

Responsable de l'accueil, de la billetterie

■ Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, optimise et coordonne les missions d'accueil du public.

■ Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, optimise et coordonne l'organisation de la vente de billets, responsable du contrôle des caisses, et établit les bilans de fréquentation.

Groupe 5

Chargé-e des relations avec les publics

Il/elle coordonne, organise et accompagne les actions de relations avec les publics. Il/elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé-e de l'accompagnement des actions d'éducation artistique et culturelle

Il/elle coordonne, organise et accompagne les actions d'éducation artistique en lien avec les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure. Il/elle participe à l'établissement des bilans des actions, y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé-e de la médiation

Il/elle coordonne, organise et accompagne les actions de médiation, participe à la réalisation des outils pour favoriser l'accessibilité des œuvres culturelles et des lieux. Il/elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé-e de l'accompagnement des actions culturelles

Il/elle coordonne, organise et accompagne les actions culturelles, participe aux actions de sensibilisation et de rencontres.

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de sensibilisation liées ou non, à la programmation de la structure. Il/elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé-e de la communication

Il/elle participe à la réalisation d'outils imprimés et numériques de communication de la structure et est en charge de leur diffusion et de leur mise en ligne. Il/elle contribue à l'animation des réseaux sociaux.

Chargé-e de l'information interne et/ou de la documentation

Il/elle participe à la diffusion de l'information interne et/ou de la documentation et de leur archivage.

Chargé.e de l'accueil et / ou de la billetterie

■ **Accueil** : Il/elle accueille et conseille le public. Veille à la bonne présentation et diffusion des informations destinées au public.

■ **Billetterie** : Il/elle est chargé.e principalement de la mise en vente de la billetterie via les différents réseaux de distribution, il.elle assure le suivi des réservations, abonnements, statistiques de fréquentation, ainsi que la vente et la remise des billets. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Participe à l'établissement des bilans.

Groupe 6

Attaché-e à l'accueil, à la billetterie

■ **Attaché-e à l'accueil** :

Accueille, conseille et oriente le public, organise l'affichage et actualise la documentation de l'espace d'accueil de la structure.

■ **Attaché.e à la billetterie** :

Assure la vente et la remise des billets, participe à la gestion des réservations et des abonnements. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Il/elle contribue à l'établissement des bilans et des statistiques de fréquentation.

Attaché-e à l'information interne et/ou à la documentation :

Il/elle met en œuvre et diffuse l'ensemble de l'information interne et/ou de la documentation et de leur archivage.

Attaché-e aux relations avec le public

Il/elle établit et entretient les relations entre la structure, les divers secteurs de la population, et les partenaires. Il/elle contribue à l'établissement des bilans y compris qualitatifs.

Attaché-e à l'accompagnement des actions artistiques et culturelles

Il/elle accompagne les projets à destination des publics, participe à la mise en œuvre des différentes actions qui vont de la sensibilisation / information à la gestion de ressources documentaires. Il peut se voir confier la gestion d'outils de médiation. Il/elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs.

Infographiste

Met en œuvre les supports de communication.

Attaché-e à la communication

Il/elle met en œuvre la fabrication, la diffusion ou la mise en ligne d'outils imprimés et numériques de communication de la structure, y compris pour les réseaux sociaux.

Attaché-e à la médiation

Il/elle met en œuvre les outils de médiation pour favoriser l'accessibilité des œuvres artistiques et culturelles proposées par l'entreprise à destination de la population.

Attaché-e au bar

Sous l'autorité de son responsable hiérarchique, il participe à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il assure l'accueil et le service du public et rend son état de caisse.

Groupe 7

Agent de billetterie

Vend et délivre les billets et édite son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.

Serveur-euse et barman

Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse.

Groupe 8

Hôte-sse d'accueil

Il/elle accueille, oriente, informe le public et peut accompagner les visites avec le service organisateur.

Caissier-ère

Vend et délivre les billets, établit son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.

Employé-e de bar (sans qualification spécifique)

Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse .

Groupe 9

Contrôleur-euse

Contrôle l'entrée des salles de spectacles.

Hôte-hôtesse de salle

Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes. »

Article 4 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 | *Date d'application*

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 6 | *Durée de l'accord*

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | *Extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du Travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 5 avril 2022

relatif à la classification des emplois
des filières communication et administration

NOR : ASET2251245M

IDCC : 1285

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

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA ;

FNAR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SUD CU SO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La redéfinition de certains postes, prévue par l'accord du 5 avril 2022, relatif aux filières communication et administration, entraîne des conséquences financières pour les structures. Afin de permettre à ces dernières d'anticiper/mesurer l'impact budgétaire, les partenaires sociaux ont convenu de décaler la date d'application de l'accord relatif aux filières communication et administration signé le 5 avril 2022.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

Article 2 | Modification de la date d'entrée en vigueur de l'accord modifiant les articles XI-3.2.1 et XI.3.2.2 de la convention collective

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant conviennent de reporter au 1^{er} septembre 2022 la date d'entrée en vigueur de l'accord relatif aux filières communication et administration signé le 5 avril 2022, initialement prévue le 1^{er} juillet 2022.

Article 3 | Formalités légales/extension

Le présent avenant sera annexé à l'accord du 5 avril 2022 relatif aux filières communication et administration et conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 5 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 12 juillet 2022

relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance
(Pro-A)

NOR : ASET2251243M

IDCC : 1307

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Spectacle ;

SNE CGT ;

CFE-CGC Cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet

L'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Actuellement, la branche de l'exploitation cinématographique est composée de 871 entreprises, dont les trois quarts ont moins de 11 salariés. Cela représente un effectif de plus de 15 000 personnes. Plus de 80 % des entreprises sont situées en région.

La branche connaît des évolutions liées aux technologies numériques et à l'évolution des usages clients : dématérialisation du support de projection, dématérialisation des moyens de paiement et de la billetterie équipements 3D et 4D Max.

Les professionnels doivent se former à de nouveaux équipements, s'adapter à une nouvelle organisation du travail et sont en contact avec de nouveaux métiers : relation avec des prestataires extérieurs de maintenance, etc.

En outre, ce secteur professionnel fait face à un changement de modèle économique, dans lequel la concurrence de nouveaux canaux de distribution et de visionnage rend obligatoire la réflexion autour du service rendu au client.

Article 2 | Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Plusieurs éléments impactent l'activité entraînant une forte mutation et un risque d'obsolescence des compétences.

L'intensification des usages et outils numériques :

- l'utilisation d'internet pour connaître les horaires des films et, parfois, réserver ses places en ligne s'accroît et change la relation de l'exploitant au public. Se doter d'une billetterie en ligne, d'un site référencé et d'une page sur les réseaux devient de plus en plus incontournable pour attirer le public ;
- dématérialisation du support de projection et nouvelles technologies (4K, son 3D, fauteuils 4DX, laser...) utilisées dans certaines salles demandent plus de technicité.

La diversification de l'offre induite par la concurrence du streaming, du cinéma de plein air, de la VOD et autres vecteurs de diffusion

- face à la montée des plateformes de vidéo à la demande, des sites de streaming... les établissements d'exploitation cinématographique diversifient leurs offres, en particulier les établissements mono-écrans. Pour se démarquer, des événements comme la diffusion de spectacles en direct, des ciné-concerts, des rencontres et conférences sont organisés.

La mutualisation des espaces culturels et la hausse du nombre de multiplexes

- les salles de cinéma deviennent parfois des équipements de lieux de loisirs (casinos, librairies, etc.) La mutualisation de ces espaces a pour conséquence la diversification des compétences des professionnels qui opèrent dans ces environnements ;
- des multiplexes continuent de se construire en région, particulièrement dans les aires plus rurales. Ce phénomène change la structure du secteur et transforme le métier d'exploitant.

Ces mutations, précitées ont, donc, un impact sur les métiers de l'exploitation cinématographique.

En effet, la diversification de l'offre exigée par la concurrence demande une montée en compétence dans la commercialisation, communication et la gestion de projet, mais aussi le numérique (billetterie en ligne, référencement de site, etc.), le management, la gestion d'entreprise.

Agents d'accueil

Nécessité d'une intégration des nouveaux systèmes de réservation en ligne dans leurs tâches.

Responsable maintenance

Compte tenu de la complexité des nouvelles technologies, il existe une tendance à l'externalisation de la maintenance, souvent déléguée aux fournisseurs.

Responsable technique – Chef de cabine

– les nouvelles technologies : projection laser, 4K, écrans enveloppants, très grands écrans, son 3D, fauteuils 4DX qui demandent une forte montée en compétence pour les techniciens et responsables techniques en particulier dans les multiplexes ;

– ces mutations ont des impacts sur les métiers, par exemple celui de technicien d'exploitation cinématographique : les projections d'œuvres audiovisuelles sont désormais numériques, ce qui implique des compétences de maîtrise des outils de réception et de projection numérique.

Les partenaires sociaux souhaitent, par cet accord Pro-A, accompagner ces métiers dans le développement de compétence pour pallier l'obsolescence.

En effet, les professionnels du cinéma et de l'exploitation qui opèrent dans de petits établissements doivent se professionnaliser et être accompagnés en management, gestion, finances.

De même, face à la concurrence des plateformes de streaming et de VOD, les petites salles diversifient leurs offres. Elles organisent des ciné-concerts, ciné-débats, des rencontres avec le casting et le réalisateur, des projections exceptionnelles, etc.

Cette diversification de l'offre demande de nouvelles compétences notamment en marketing, commercialisation.

Enfin, le nouveau poids d'internet dans la gestion des établissements (réseaux sociaux, billetterie en ligne...) demande aux exploitants de monter en compétences sur le digital dans son ensemble.

Quant à l'insertion de nouvelles technologies (passage au numérique, projection laser, 4K, 3D...) dans les salles de cinéma, elles demandent une montée en compétences pour les techniciens de maintenance et les responsables techniques dans les salles.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles suivantes :

Audiovisuel – Cinéma

- Directeur d'exploitation cinématographique (RNCP 35096) ;
- technicien(ne) d'exploitation des équipements audiovisuels (RNCP 19214) ;
- BAC Pro – Systèmes numériques- Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED) (RNCP 26334).

Commerce – Vente

- BAC PRO – Métiers de l'accueil (RNCP32049) ;
- TP – Manager d'unité marchande (RNCP 32291) ;
- BTS – Management des unités commerciales (RNCP 462).

Marketing – Stratégie commerciale

- Responsable marketing et commercial (RNCP 18000) ;
- Responsable marketing opérationnel (RNCP 20504) ;
- Manager de la communication et du marketing (RNCP 34492).

Finances – Comptabilité

- BTS – Gestion de la PME (RNCP 32360) ;
- DCG (Diplôme comptabilité gestion) (RNCP 4875) ;
- BTS Comptabilité et gestion (RNCP 31059) ;
- TP – Comptable assistant (RNCP 5881) ;

- Contrôleur de gestion (RNCP 27368) ;
- Licence professionnelle – Métiers de la gestion et de la comptabilité : gestion comptable et financière (fiche nationale) (RNCP 29776).

Management – Gestion d’entreprise

- Licence professionnelle – Management et gestion des organisations (fiche nationale) (RNCP 30086) ;
- Chargé de gestion et management (RNCP 34734).

Ressources humaines

- TP – Assistant ressources humaines (RNCP 35030) ;
- TP – Gestionnaire de paie (RNCP 4113) ;
- Responsable de la gestion des ressources humaines (RNCP 12990) ;
- Gestionnaire des ressources humaines (RNCP 34710).

Digital

- Community manager (RNCP 34186) ;
- Designer graphique (RNCP 28011) ;
- TP – Designer Web (RNCP 26602).

Bureautique – Secrétariat ;

- TP – Secrétaire assistant (RNCP 193).

Informatique ;

- Technicien d’assistance en informatique (RNCP 225).

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l’acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

À l’issue de la formation, l’organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

Article 3 | Avenant au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié concerné fait l’objet d’un avenant précisant la durée et l’objet de la reconversion ou promotion par l’alternance. Cet avenant est déposé auprès de l’opérateur de compétences compétent.

Article 4 | Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par l’alternance est organisée soit à l’initiative du salarié, soit à l’initiative de l’employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l’initiative soit du salarié, soit de l’employeur, après accord écrit du salarié.

Article 5 | Financement des actions dans le cadre de la reconversion ou promotion par l’alternance

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l’alternance sont financées par l’opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Suivi

Les parties signataires du présent avenant conviennent de constituer une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

Article 8 | Entrée en vigueur et durée

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

Article 9 | Dénonciation et révision

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

Article 10 | Dépôt et publicité

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

Fait à Paris, le 12 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 9 du 3 juin 2022

à l'avenant n° 42
relatif au régime de prévoyance complémentaire
et à la garantie incapacité de travail

NOR : ASET2251242M

IDCC : 1501

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

SNARR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide ont mis en place par avenant en date du 5 mars 1998 un régime de prévoyance et d'action sociale au profit de l'ensemble du personnel des entreprises de la Branche. Cet accord a été modifié notamment par l'avenant n° 7 à l'avenant n° 42 du 11 décembre 2020 et l'avenant n° 8 à l'avenant n° 42 du 17 décembre 2021.

Afin d'améliorer la protection des salariés de la branche, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de la restauration rapide souhaitent par cet avenant n° 9 à l'avenant n° 42 modifier les modalités de prise en charge des arrêts de travail des salariés à travers la garantie incapacité de travail du présent régime.

À ce titre, les partenaires sociaux ont ainsi convenu de conclure le présent avenant n° 9 à l'avenant n° 42.

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

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

En application des dispositions légales en vigueur, et soulignant l'importance de la prise en charge des arrêts de travail pour l'ensemble des salariés de la branche, les parties signataires décident que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Objet*

Le présent avenant n° 9 a pour objet de compléter l'avenant n° 42 du 11 mai 2010. Il n'a pas vocation à annuler les autres dispositions prévues par ledit avenant n° 42.

Toutefois, en cas de dispositions contradictoires entre le présent avenant et l'avenant n° 42, les présentes dispositions prévalent.

Article 3 | *Garanties de prévoyance*

L'article 48.7 de la convention collective de la restauration rapide relatif à la garantie incapacité de travail est modifié comme suit :

« 48.7. Incapacité de travail

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause de maladie ou accident se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévue à l'article 19. B de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 70 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

En cas d'incapacité temporaire de travail du salarié pour cause d'accident du travail, d'accident de trajet reconnu comme accident de travail, ou de maladie professionnelle se poursuivant au-delà des périodes de maintien de salaires prévues aux articles 19.B et 20 de la convention collective et donnant lieu à indemnisation de la sécurité sociale, le salarié perçoit des indemnités journalières complémentaires à hauteur de 75 % du salaire brut et ce, pendant une durée de 300 jours.

Pour bénéficier de cette indemnisation, il est fait obligation au salarié de présenter un certificat médical détaillé à l'organisme de prévoyance.

Lorsque cette incapacité de travail ne donne pas lieu à maintien de salaire par l'employeur, l'indemnisation intervient à compter du 61^e jour d'arrêt.

Cette période de franchise est discontinuée. Cela signifie que les prestations sont versées lorsque la durée cumulée des arrêts de travail dépasse la période de franchise sur une période de 365 jours à compter de la date du premier jour d'arrêt de travail survenu postérieurement à l'affiliation du salarié.

Les indemnités journalières complémentaires sont versées sous déduction des indemnités journalières brutes de la sécurité sociale.

Le salaire servant au calcul des indemnités journalières complémentaires est le salaire annuel brut des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail. Si la période de référence

est incomplète, le salaire est reconstitué sur la base de la période d'emploi précédant l'arrêt de travail, en tenant compte des augmentations générales de salaire dont le salarié aurait bénéficié.

En cas d'épuisement des droits au maintien de salaire et de nouvel arrêt de travail, l'indemnisation intervient après la franchise de la sécurité sociale.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à la rémunération nette qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle salariée.

Lorsque la sécurité sociale suspend ou réduit ses prestations, les prestations complémentaires versées sont suspendues ou diminuées à due concurrence. »

Article 4 | Durée. Date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Dispositions finales

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001.

Il est cependant expressément convenu qu'il sera applicable aux entreprises adhérentes et à leurs salariés à partir du 1^{er} juillet 2022, sans préjudice de la procédure d'extension.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

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

Fait à Paris, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1578 | MÉTALLURGIE DE LA LOIRE ET DE L'ARRONDISSEMENT
D'YSSINGEAUX**

(19 février 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-9 bis)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1990,

Journal officiel du 16 novembre 1990)

(Elargie par arrêté du 4 février 1992,

Journal officiel du 16 novembre 1992)

Dénonciation par lettre du 7 septembre 2022
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251228M

IDCC : 1578

UIMM Loire

Saint-Etienne, le 7 septembre 2022.

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Loire dénonce la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, numéro IDCC 1578 ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois, conformément aux dispositions de l'avenant du 29 avril 2022 à ladite convention collective ayant modifié les délais de dénonciation et de survivance de l'accord.

Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1^{er} octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux, numéro IDCC 1578, ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingaux du 19 février 1990, ainsi que les avenants du 19 février 1990 qui lui sont annexés : avenant relatif à certaines catégories de mensuels, avenant relatif aux ouvriers, avenant n° 1 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et avenant n° 2 relatif aux primes et indemnités diverses ainsi qu'au complément d'appointement

– l'accord du 19 mai 1992 portant avenant à la convention collective des salariés de la métallurgie de la Loire et de l'arrondissement d'Yssingeaux

Sont aussi dénoncés l'ensemble des accords collectifs territoriaux conclus par l'UIMM Loire, avant l'entrée en vigueur de la convention collective territoriale précitée. Est notamment visé l'accord suivant :

– l'accord du 27 mars 1975 portant avenant à la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972.

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, un nouveau projet de texte sera transmis pour négociation, dans un délai de 2 mois suivant la notification du présent courrier.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Veuillez agréer, Monsieur le secrétaire départemental, l'expression de nos sentiments distingués.

Président.

Brochure n° 3255 | Convention collective nationale

IDCC : 1619 | **CABINETS DENTAIRES**

Accord du 21 juillet 2022
relatif aux salaires à compter du 1^{er} juillet 2022

NOR : ASET2251250M

IDCC : 1619

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

UD ;

CDF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFTD ;

FSPSS FO ;

FSAS CGT ;

UNSA Santé sociaux,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux rappellent l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et leurs obligations de définir et programmer des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération femmes-hommes. La branche, qui compte 45 000 salariés (source caisse de retraite), se heurte cependant à une problématique très particulière puisqu'elle compte 97 % de personnel féminin employé en majorité en tant que personnel d'entretien, administratif (réceptionniste, secrétaire technique), médico technique (aide ou assistant(e) dentaire) et, très à la marge, technique (prothésiste dentaire).

Les 3 % de personnel masculin recensés concernent, pour la plupart, les emplois de prothésistes travaillant dans les cabinets dentaires et, de façon anecdotique les emplois médico techniques : assistants dentaires essentiellement (source dossier socio-économique de branche).

Dès lors, il est extrêmement difficile pour les partenaires sociaux, eu égard à la typologie des emplois, de dégager des indicateurs fiables pour évaluer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cependant, dans le cadre d'une future négociation sur les classifications, il sera possible et intéressant d'introduire d'autres critères comme celui de travail équivalent qui aurait pour effet

de gommer les disparités constatées en permettant de travailler sur des notions qualitatives, non sexuées, telles que les pré requis ou les connaissances nécessaires pour exercer un emploi.

Les indicateurs qui pourront être retenus à l'issue de tels travaux seront sans aucun doute une aide précieuse pour les partenaires sociaux afin d'évaluer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et de prendre des mesures permettant de les supprimer.

Enfin, les partenaires sociaux tiennent à signaler que les négociations ont été menées en prenant particulièrement en compte les spécificités des très petites entreprises (TPE) de professions libérales que sont les cabinets dentaires et que les salaires minimaux en résultant leur sont particulièrement adaptés.

C'est pourquoi cet accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, telles que prévues par le code du travail.

Harmonisation de la grille salariale (Smic)

Les partenaires sociaux de la branche ont validé l'harmonisation de la grille salariale du personnel des cabinets dentaires en prenant acte de l'augmentation du Smic de 2,65 % au 1^{er} mai 2022.

Réajustement de la grille salariale (postes qualifiés)

Les partenaires sociaux de la branche ont négocié sur les salaires et abouti à un accord réévaluant de 2,65 % le taux horaire des emplois qualifiés de la branche (assistant et aide dentaire, secrétaire technique et prothésiste dentaire) applicable impérativement au 1^{er} juillet 2022.

Dépôt. Extension. Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} juillet 2022 (grille annexée).

L'extension du présent accord sera demandé par les chirurgiens-dentistes de France (les CDF).

Fait à Paris, le 21 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux

Applicable au 1^{er} juillet 2022.

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

| | | | |
|--|---|---------------|-------|
| I | Personnel d'entretien | | 10,85 |
| II | Personnel administratif | | |
| | 2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil | | 10,85 |
| | 2.2. Secrétaire (st) | | 12,37 |
| III | Personnel technique | | |
| | 3.1. Aide dentaire | | 11,27 |
| | 3.2. Assistante dentaire | | 12,5 |
| | 3.2.1. Mention complémentaire ^[1] | | |
| | 3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire | | |
| | 3.3.1. Niveau 1 | | 11,62 |
| | 3.3.2. Niveau 2 | | 14,67 |
| | 3.3.3. Niveau 3 | | 18,15 |
| | 3.3.4. Niveau 4 | | 19,75 |
| IV | Personnel en formation | | |
| | Contrat de professionnalisation | | |
| | 4.1. Secrétaire st | | |
| | 4.2. Aide dentaire | | |
| | 4.3. Assistante dentaire | | |
| | Moins de 26 ans | 90 % Smic | 9,77 |
| | Plus de 26 ans | 100 % Smic | 10,85 |
| | 4.4. Brevet professionnel de Prothésiste dentaire | | |
| | Moins de 26 ans | 90 % Smic | 9,77 |
| | Plus de 26 ans * | 85 % de 14,67 | 12,47 |
| | 4.5. Brevet technique de métier de Prothésiste dentaire | | |
| | Moins de 26 ans | 90 % Smic | 9,77 |
| | Plus de 26 ans ** | 85 % de 18,15 | 15,43 |
| [1] Mention complémentaire (ODF) : Consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire Délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.6. De l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (Proratisée pour les temps partiels). | | | 152 € |
| Prime de secrétariat : (proratisée pour les temps partiels) | | | 190 € |

Brochure n° 3271 | Convention collective nationale

IDCC : 1631 | **HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

Avenant n° 2 du 16 septembre 2022

à l'avenant n° 43
relatif aux salaires

NOR : ASET2251241M

IDCC : 1631

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

FNHPA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

INOVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale de l'HPA du 2 juin 1993 étendu,

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 21 mai 2000 étendu,

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la Branche en date du 23 février 2018 et ses avenants étendus,

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'HPA du 30 juin 2010 étendu,

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

Vu l'avenant n° 43 Salaires du 22 février 2022 étendu par arrêté ministériel du 23/05/2022 paru au JO du 14/06/2022 complété par l'avenant rectificatif du 17 juin 2022 en cours d'extension au jour de la signature du présent avenant rectificatif n° 2,

Conformément aux articles 7 et 8 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 (JO du 17/08/2022) portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat, et après avoir constaté, que le salaire minimum du coefficient 100 tel que fixé par l'avenant rectificatif à l'avenant Salaires du 22/02/2022 reste inférieur au montant du Smic revalorisé le 01/08/2022, la partie patronale a engagé une négociation sur les salaires, dans le respect du délai de 45 jours.

En conséquence, les partenaires sociaux, sont convenus d'augmenter le salaire de base du coefficient 100, et de conclure un avenant rectificatif n° 2 à l'avenant n° 43 du 22 février 2022 étendu, dans les conditions suivantes :

Article 1^{er} | Revalorisation du Salaire Minimum Conventionnel de base et de la valeur du point

La valeur du point (VP), ainsi que le salaire minimum brut de base du coefficient 100 sont revalorisés aux échéances et conditions ci-dessous :

1. À compter du 1^{er} jour du mois suivant la parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 à l'avenant n° 43

Le salaire minimum brut de base du coefficient 100 est porté à 1 699,13 € pour 151,67 heures par mois.

La valeur du point (VP) est fixée à 5,08 € depuis le 1^{er} juillet 2022 en application de l'avenant salaires n° 43 étendu.

2. À compter du 1^{er} octobre 2022 :

Sous réserve de la date de parution au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant rectificatif n° 2 pour l'application de l'augmentation visée au paragraphe précédent, aucune revalorisation du salaire minimum du coefficient 100 n'est prévue à cette date en 2022.

La valeur du point (VP) est augmentée à compter du 01/10/2022 et portée à 5,13 €.

Article 2 | Formule de calcul

Les salaires mensuels minimaux conventionnels bruts base 151,67 heures (35h hebdomadaires) de chaque coefficient de la grille de classification des emplois de la Branche sont calculés selon la formule suivante :

$$\text{Salaire indice 100} + ([\text{CH} - 100] \times \text{VP})$$

CH= coefficient hiérarchique

VP= valeur du point

Ils sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Les montants des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient, revalorisés dans les conditions exposées ci-dessus, sont joints en annexe 1 du présent Avenant.

Article 3 | Égalité entre les femmes et les hommes

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

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de l'hôtellerie de plein air en date du 30 juin 2010 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la Branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

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

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par voie réglementaire ;

- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d’atteindre un résultat suffisant dans un délai de trois ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

Il est ici expressément précisé, que le présent avenant rectificatif n° 2 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés(ées), en raison :

- de son objet visant à garantir un salaire minimum par coefficient aux salariés de l’ensemble des entreprises et de la configuration de la branche de l’hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d’entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit Avenant portant sur les salaires minima conventionnels.

Article 5 | Engagement

Les parties signataires s’engagent à se revoir, s’il y a lieu dans le cadre des nouvelles dispositions de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022, et en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022, en vue de la prochaine négociation obligatoire sur les salaires minimaux conventionnels de la branche.

Article 6 | Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent avenant rectificatif n° 2. Dépôt. Publicité. Extension-

Le présent avenant rectificatif n° 2 entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la date de parution au JO de son arrêté d’extension et s’appliquera selon les conditions définies à l’article 1^{er}.

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

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu’énoncées par le code du travail, le présent avenant rectificatif n° 2 est soumis à la procédure d’extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l’objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 16 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Grilles des salaires minimaux conventionnels mensuels bruts par coefficient (base 151,67 heures)

(En euros.)

| Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO | | Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022 | |
|--|-----------------|---|-----------------|
| Coefficients | Salaires minima | Coefficients | Salaires minima |
| 100 | 1 699,13 | 100 | 1 699,13 |
| 105 | 1 724,53 | 105 | 1 724,78 |
| 110 | 1 749,93 | 110 | 1 750,43 |
| 115 | 1 775,33 | 115 | 1 776,08 |
| 120 | 1 800,73 | 120 | 1 801,73 |
| 125 | 1 826,13 | 125 | 1 827,38 |
| 130 | 1 851,53 | 130 | 1 853,03 |
| 135 | 1 876,93 | 135 | 1 878,68 |
| 140 | 1 902,33 | 140 | 1 904,33 |
| 145 | 1 927,73 | 145 | 1 929,98 |
| 150 | 1 953,13 | 150 | 1 955,63 |
| 155 | 1 978,53 | 155 | 1 981,28 |
| 160 | 2 003,93 | 160 | 2 006,93 |
| 165 | 2 029,33 | 165 | 2 032,58 |
| 170 | 2 054,73 | 170 | 2 058,23 |
| 175 | 2 080,13 | 175 | 2 083,88 |
| 180 | 2 105,53 | 180 | 2 109,53 |
| 185 | 2 130,93 | 185 | 2 135,18 |
| 190 | 2 156,33 | 190 | 2 160,83 |
| 195 | 2 181,73 | 195 | 2 186,48 |
| 200 | 2 207,13 | 200 | 2 212,13 |
| 205 | 2 232,53 | 205 | 2 237,78 |
| 210 | 2 257,93 | 210 | 2 263,43 |
| 215 | 2 283,33 | 215 | 2 289,08 |
| 220 | 2 308,73 | 220 | 2 314,73 |
| 225 | 2 334,13 | 225 | 2 340,38 |
| 230 | 2 359,53 | 230 | 2 366,03 |
| 235 | 2 384,93 | 235 | 2 391,68 |
| 240 | 2 410,33 | 240 | 2 417,33 |
| 245 | 2 435,73 | 245 | 2 442,98 |
| 250 | 2 461,13 | 250 | 2 468,63 |

| Application 1 ^{er} jour du mois suivant parution JO | | Application à compter du 1 ^{er} octobre 2022 | |
|--|----------|---|----------|
| 255 | 2 486,53 | 255 | 2 494,28 |
| 260 | 2 511,93 | 260 | 2 519,93 |
| 265 | 2 537,33 | 265 | 2 545,58 |
| 270 | 2 562,73 | 270 | 2 571,23 |
| 275 | 2 588,13 | 275 | 2 596,88 |
| 280 | 2 613,53 | 280 | 2 622,53 |
| 285 | 2 638,93 | 285 | 2 648,18 |
| 290 | 2 664,33 | 290 | 2 673,83 |
| 295 | 2 689,73 | 295 | 2 699,48 |
| 300 | 2 715,13 | 300 | 2 725,13 |

Convention collective

IDCC : 1912 | INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)

(22 décembre 1995)

(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,

Journal officiel du 27 juillet 1996)

Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251231M

IDCC : 1912

UIMM Alsace,
Site de Mulhouse : Maison de l'Industrie,
31, rue François Spoerry,
68100 Mulhouse

Mulhouse, le 12 septembre 2022.

Madame, Monsieur

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1^{er} octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de la métallurgie du Haut-Rhin (IDCC 1912), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin du 22 décembre 1995 – Dispositions générales ;
- l'avenant « mensuels - personnel non-cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- l'avenant relatif à « certaines catégories de mensuels (Agents de maîtrise, administratifs et techniciens niveaux IV et V » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;

- l’avenant « cadres – personnel cadre » à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- les annexes à la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin constituées par :
 - l’accord national du 16 janvier 1979 sur le champ d’application des accords nationaux de la métallurgie modifié par les avenants du 13 septembre 1983 et du 2 juillet 1992 (annexe I) ;
 - l’accord national du 21 juillet 1975 sur la classification, modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992 (annexe II) ;
 - et l’accord national du 13 juillet 1983 sur l’application des rémunérations minimales hiérarchiques, modifié par l’avenant du 17 janvier 1991 (annexe III) ;
- accord métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} mars 2007 portant modification de l’avenant « mensuels – personnel non-cadre » de la convention collective des industries de la métallurgie du Haut-Rhin ;
- l’ensemble des accords annuels portant fixation des RMH, RAMG, prime de panier et prime d’équipe :
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 1996 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juin 1997 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 octobre 1998 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2001 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2002 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 5 juillet 2003 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2004 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2005 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 24 mai 2006 ;
 - accord métallurgie du Haut-Rhin du 2 juillet 2007 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 10 juillet 2009 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2010 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2011 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 31 juillet 2012 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2013 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2014 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 1^{er} juillet 2016 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2017 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 29 juin 2018 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 28 juin 2019 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 30 juin 2021 ;
 - accord « salaires » de la métallurgie du Haut-Rhin du 17 juin 2022.

La dénonciation fera l’objet d’un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l’article 3 des dispositions générales de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l’acte de dénonciation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l’expression de nos salutations distinguées.

Président.

Accord du 12 septembre 2022
relatif aux salaires à compter de septembre 2022

NOR : ASET2251190M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (CCN 3111 – IDCC 1938).

Article 2 | Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 | Clause de revoyure

Les parties conviennent de se revoir en janvier 2023. Si toutefois le Smic augmentait avant cette date, les parties fixeraient une date de négociation dans les 45 jours suivant la date d'application de la revalorisation.

Article 4 | Entreprises de moins de cinquante salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 12 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Accord salarial

Industries de la transformation des volailles

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois.

(En euros.)

| Coefficient | 1 ^{er} janvier 2022 | 1 ^{er} septembre 2022 |
|-------------|------------------------------|--------------------------------|
| 120 | 1 604,00 | 1 680,00 |
| 125 | 1 609,00 | 1 686,00 |
| 130 | 1 614,00 | 1 692,00 |
| 135 | 1 619,50 | 1 698,00 |
| 140 | 1 625,00 | 1 704,00 |
| 145 | 1 630,50 | 1 710,00 |
| 150 | 1 636,00 | 1 716,50 |
| 155 | 1 642,00 | 1 723,00 |
| 160 | 1 648,00 | 1 729,50 |
| 165 | 1 654,00 | 1 736,00 |
| 170 | 1 660,00 | 1 742,50 |
| 175 | 1 666,00 | 1 749,00 |
| 180 | 1 672,00 | 1 755,50 |
| 185 | 1 678,00 | 1 762,00 |
| 190 | 1 710,00 | 1 792,08 |
| 195 | 1 750,00 | 1 834,00 |
| 200 | 1 770,00 | 1 854,96 |
| 215 | 1 821,47 | 1 908,90 |
| 230 | 1 911,99 | 2 003,77 |
| 245 | 2 000,45 | 2 096,47 |
| 260 | 2 105,70 | 2 206,77 |
| 280 | 2 211,02 | 2 317,15 |
| 300 | 2 326,83 | 2 438,52 |
| 320 | 2 459,49 | 2 577,55 |
| 340 | 2 585,84 | 2 709,96 |
| 350 | 2 600,58 | 2 717,61 |
| 375 | 2 779,55 | 2 904,63 |
| 400 | 2 948,03 | 3 080,69 |
| 450 | 3 263,88 | 3 410,75 |

| Coefficient | 1 ^{er} janvier 2022 | 1 ^{er} septembre 2022 |
|-------------|------------------------------|--------------------------------|
| 500 | 3 579,72 | 3 740,81 |
| 600 | 4 200,94 | 4 389,98 |
| 700 | 4 822,12 | 5 039,12 |

Brochure n° 3340 | Convention collective nationale

IDCC : 1942 | **TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES
ET PRODUITS ASSIMILÉS**

Accord du 19 juillet 2022

relatif aux salaires minima à compter du 1^{er} août 2022

NOR : ASET2251234M

IDCC : 1942

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

UIT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

FEDECHIMIE FO ;

CMTE CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Le présent accord a pour objet de revaloriser, dans l'industrie de production des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés, le barème de rémunérations minimales, pour l'ensemble des catégories professionnelles sur la base des classifications en vigueur dans la Convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés du 6 juin 1996.

Le barème est présenté en termes de minima. Les montants mensuels des rémunérations minimales, résultant du présent accord, sont calculés sur une base de 152,19 heures (pour un horaire de 35 heures par semaine).

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

Article 2 | Révision du barème des salaires minima mensuels

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

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

(En euros.)

| | Salaire mensuel garanti (base 35 heures / semaine ou 152,19 heures / mois) |
|-------------|---|
| Coefficient | Au 1 ^{er} août 2022 |
| 210 | 1 685 |
| 225 | 1 692 |
| 240 | 1 697 |
| 255 | 1 707 |
| 270 | 1 718 |
| 285 | 1 730 |
| 300 | 1 741 |
| 315 | 1 750 |
| 330 | 1 760 |
| 345 | 1 855 |
| 360 | 1 980 |
| 375 | 2 105 |
| 390 | 2 230 |
| 405 | 2 410 |
| 420 | 2 545 |
| 435 | 2 720 |
| 450 | 2 895 |
| 500 | 3 300 |
| 600 | 4 150 |
| 700 | 5 220 |
| 800 | 6 495 |

Article 3 | Rémunération minimale annuelle garantie

La rémunération minimale annuelle garantie (base 35 heures/semaine) est fixée à 20 220 € pour l'année 2022/2023 (vérification à faire au 31/07/2023).

Article 4 | Rémunération garantie annuelle

Les rémunérations garanties annuelles (base 35 heures/semaine) sont fixées à :

| Période 08/2022 – 07/2023* | |
|----------------------------------|----------|
| RGA (niveau de responsabilité B) | 20 220 € |
| RGA (niveau de responsabilité C) | 20 310 € |
| RGA (niveau de responsabilité D) | 20 900 € |
| RGA (niveau de responsabilité E) | 21 120 € |
| RGA (niveau de responsabilité F) | 25 280 € |
| RGA (niveau de responsabilité G) | 29 030 € |

| Période 08 / 2022 – 07 / 2023* | |
|---|----------|
| RGA (niveau de responsabilité H) | 34 460 € |
| * Vérification à faire au 31 / 07 / 2023. | |

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

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

Article 6 | *Clause de revoyure*

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

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

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

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

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

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

Fait à Paris, le 19 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 1967 | INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Bas-Rhin)
(4 avril 1996)**

*(Bulletin officiel n° 1997-4 bis)
(Étendue par arrêté du 25 juin 1997,
Journal officiel du 5 juillet 1997)*

Dénonciation par lettre du 12 septembre 2022
des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251232M

IDCC : 1967

UIMM Alsace,
6, rue Ettore Bugatti,
CS 28033 Eckbolsheim,
67038 Strasbourg Cedex

Eckbolsheim le 12 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Dans cette perspective, je vous informe, par la présente et en ma qualité de Président, que l'UIMM Alsace dénonce la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967) ainsi que l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1^{er} octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective territoriale des industries de métaux du Bas-Rhin (IDCC 1967), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2024.

Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin – clauses communes du 18 janvier 1954 mise à jour le 25 septembre 1970, révisées les 10 juillet 1987 et 4 avril 1996 ;
- l'avenant « Ouvriers, employés, techniciens agents de maîtrise » à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin du 10 mai 1976 mis à jour les 10 juillet 1987, 27 octobre 1987, 28 avril 2003, et 15 décembre 2004 ;
- avenant du 22 juin 1993 à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin ;

- accord du 20 janvier 2006 portant mise en place d'un régime de prévoyance complémentaire dans la métallurgie du Bas-Rhin ;
- l'ensemble des avenants annuels à l'accord du 22 juin 1993 et à la convention collective de l'industrie des métaux du Bas-Rhin portant fixation des RMH, RAEG et prime de congé annuel :
 - avenant du 26 janvier 1994 ;
 - avenant du 16 janvier 1995 ;
 - avenant du 11 janvier 1996 ;
 - avenant du 19 octobre 1998 ;
 - avenant du 30 mars 2001 ;
 - avenant du 1^{er} juin 2002 ;
 - avenant du 1^{er} juillet 2003 ;
 - avenant du 23 mars 2004 ;
 - avenant du 21 mars 2005 ;
 - avenant du 6 décembre 2005 ;
 - avenant du 14 décembre 2006 ;
 - avenant du 28 novembre 2007 ;
 - avenant du 22 décembre 2008 et accord interprétatif du 5 février 2009 ;
 - avenant du 4 décembre 2009 ;
 - avenant du 9 décembre 2010 ;
 - avenant du 10 janvier 2012 ;
 - avenant du 5 novembre 2012 ;
 - avenant du 10 décembre 2013 ;
 - avenant du 24 juillet 2015 ;
 - avenant du 2 mai 2016 ;
 - avenant du 1^{er} juin 2017 ;
 - avenant du 18 mai 2018 ;
 - avenant du 17 mai 2019 ;
 - avenant du 21 juillet 2020 ;
 - avenant du 21 juin 2021 ;
 - avenant du 20 juin 2022.

La dénonciation fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément au formalisme prévu en cas de dénonciation par l'article 3 des clauses communes de la convention collective territoriale, vous trouverez joint à ce courrier un projet de texte pour lequel nous vous ferons parvenir une invitation à négocier dans les meilleurs délais, postérieurement aux formalités de notification et de dépôt de l'acte de dénonciation.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Président

Accord du 8 septembre 2022
relatif à la sécurité des personnes
et des biens dans les points de vente bancaires

NOR : ASET2251221M

IDCC : 2120

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

AFB,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNB CFE CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le maintien et le développement de la sécurité dans les points de vente bancaires^[1] est une préoccupation constante des partenaires sociaux de la branche de la banque. Les précédents accords ont permis de créer une dynamique de connaissance et d'analyse des réalités de terrain, au service de l'ensemble des acteurs de la branche, employeurs et salariés.

La récurrence des bilans annuels partagés de façon paritaire a permis d'accompagner les établissements et les collaborateurs dans la mise en œuvre de la sécurisation des points de vente par le recours à des équipements et des procédures adaptés, ainsi qu'à la sensibilisation et la formation des collaborateurs concernés.

Les partenaires sociaux portent une attention toute particulière à la sécurité des points de vente bancaires. Les accords de branche antérieurement signés ainsi que les politiques mises en œuvre dans les banques en sont l'illustration. Il est aujourd'hui permis de constater que

[1] Un point de vente représente tout lieu ouvert au public, lui permettant de procéder à des opérations bancaires au sens de l'article L. 311-1 du code monétaire et financier.

l'ensemble de ces dispositions a conduit à une très nette diminution des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence.^[1]

Néanmoins, soucieux de poursuivre cette approche de prévention pour la sécurité des personnes et des biens dans les points de vente, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un nouvel accord qui traite de la totalité des mesures et procédures qui concourent directement ou indirectement à la prévention des agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence.

Elles rappellent également, au travers de cet accord, l'importance des mesures de suivi et d'accompagnement du personnel qui serait victime de telles agressions ainsi que de la poursuite d'une politique active de formation des personnes, quel que soit leur statut, travaillant dans les points de vente.

Les parties signataires soulignent enfin la nécessité de maintenir un suivi paritaire des agressions tant au niveau de l'entreprise que de la branche banque afin de poursuivre les réflexions et l'adaptation constante des équipements et des modes de prévention.

Les règles sécuritaires minimales contenues dans le présent accord revêtent un caractère normatif et pourront être complétées par la négociation ou la concertation dans l'entreprise.

En vue d'assurer la sécurité des personnels et des biens, chaque banque définit sa politique de sécurité, après consultation des CSE ou des CSSCT, dans le cadre de leur mission découlant des textes légaux et réglementaires en vigueur.

Au regard de ces éléments, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. Concepts de points de vente

L'évolution des pratiques et des techniques conduit la profession bancaire à adapter les points de vente et à les diversifier.

Cinq concepts de points de vente peuvent être distingués au regard du critère de la gestion des espèces :

1° Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquelles le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés ; ces points de vente incluent les « espaces bureaux » recevant de la clientèle ;

2° Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur ;

3° Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel ;

4° Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et/ou en externe ;

5° Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

Si un point de vente est affecté, d'une manière permanente, par une pluralité de fonctionnements correspondant à des concepts de points de vente différents, il devra alors être équipé selon le concept le plus élevé.

Deux principes complémentaires déterminent le fonctionnement de ces points de vente :

- la monnaie métallique et les devises sont des espèces au même titre que les billets euros ;
- les opérations de retrait au moyen d'une carte à retrait immédiat remise ou utilisée par un salarié de la banque peuvent être réalisées dans les configurations des points de vente mentionnées ci-dessus aux points 2, 3, 4 et 5.

[1] Peuvent être qualifiées d'agressions pour vol avec violence, par exemple : les agressions ou attaques commises à l'arme blanche, ou toute arme par destination, à la voiture-bélier, ou à l'explosif, ou encore lors d'opération de retrait au moyen d'une carte de retrait immédiat détenue par le personnel du point de vente bancaire et remise sous la contrainte notamment d'une arme blanche.

2. Objectifs

La politique de sécurité doit notamment prendre en compte :

- la prévention des agressions pour vol commises à main armée ou avec violence et la dissuasion des auteurs potentiels ;
- l'aide aux pouvoirs publics en mettant en place les matériels et les moyens jugés nécessaires et adaptés à l'identification des malfaiteurs, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires issues du livre 6 du code de la sécurité intérieure.

La politique de sécurité définie par le présent accord s'applique dans chaque banque autour des quatre pôles d'action suivants :

- dispositifs et équipements faisant largement appel aux automatismes et permettant de dissuader les agresseurs potentiels, de protéger efficacement les personnels et les biens, d'identifier les malfaiteurs, tout en restant conformes aux dispositions du présent accord ;
- procédures définies par l'entreprise, dont l'application incombe à l'ensemble du personnel et qui concourent tant à la dissuasion qu'à l'identification des malfaiteurs ; elles consistent aussi bien en des opérations à effectuer de manière permanente, périodique ou ponctuelle qu'en une manière de faire et de se comporter au quotidien ;
- actions de formation pratique et appropriée visant à la prévention des risques d'agressions pour vol, commises à main armée ou avec violence, à l'emploi adéquat des matériels de sécurité, à l'application des procédures élaborées ;
- assistance au personnel ayant subi une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

La fonction de service des espèces^[1] assurée par les points de vente bancaires conduit la profession à définir et mettre en œuvre une politique de sécurité appropriée qui :

- s'inscrit dans le cadre des lois et règlements et de la mission de sécurité publique incombant à l'État ;
- tient compte des évolutions techniques, particulièrement du degré d'automatisation du traitement des espèces ;
- prend en compte le résultat des travaux issus du dialogue social opéré dans le cadre du Groupe Technique Paritaire Sécurité (GTPS) ;
- repose sur l'examen et le diagnostic permanent des atteintes à la sécurité des points de vente bancaires, opérés par les banques et débattus dans les instances sociales appropriées ;
- appelle, en cas d'agression pour vol^[2], commise à main armée ou avec violence, l'assistance aux personnels concernés.

Enfin, il appartiendra à tout établissement bancaire faisant appel à des entreprises extérieures (intervenantes ou sous-traitantes) pour traiter tout ou partie des opérations de manipulation de fonds, de respecter et d'appliquer les dispositions légales et réglementaires en vigueur notamment le protocole de sécurité conformément aux articles R 4515-4 à R 4515-11 du code du travail.

3. La mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires

Les cinq concepts de points de vente bancaires précités appellent des dispositifs et équipements minimum adaptés destinés à permettre d'atteindre les objectifs de sécurité visés.

Quel que soit le concept, pour les points de vente équipés de salles fortes, celles-ci bénéficient de protections physiques et électroniques et de procédures dédiées.

[1] Le terme « espèces » désigne la monnaie fiduciaire et divisionnaire.

[2] A l'occasion d'agressions pour vol, parmi les biens dérobés seront également précisées les valeurs (matériel et moyens de paiement)

Les dispositifs et équipements détaillés ci-dessous constituent, pour chaque concept, les règles minimales à adopter. Il appartient également aux banques, en s'appuyant sur la liste des équipements figurant au point 4 (par exemple, gâche électrique, système d'alarme relié à un centre de télésurveillance, vidéo-protection...), d'en rechercher la combinaison optimale et de les utiliser judicieusement en fonction des conditions locales et notamment celles touchant l'environnement géographique, la configuration des locaux, l'effectif nécessaire, le volume de fréquentation de la clientèle, la nature des opérations effectuées, en tenant compte des conditions d'exploitation et des contraintes réglementaires.

1° Points de vente sans espèces et sans automates dans lesquels le conseil à la clientèle est l'unique activité des salariés :

- signalétique appropriée ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux si l'analyse de risques le nécessite notamment pour les points de vente en accès libre ;

2° Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par un prestataire extérieur :

- signalétique appropriée ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- accès contrôlé (gâche électrique) dès lors que l'environnement, la configuration des lieux et l'effectif le justifient.

3° Points de vente sans caisse et avec automates dont la gestion est assurée par le personnel :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public dans le cadre des horaires de travail ;
- signalétique appropriée ;
- gestion des accès adaptée en fonction du mode d'alimentation des automates et de la configuration des locaux ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- temporisation sur les distributeurs automatiques de billets.

4° Points de vente avec caisses automatisées qui peuvent comporter ou non des automates. Leur gestion est assurée en interne et ou en externe :

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds opérés en dehors de la vue et de la présence du public ; les mouvements de fonds sur les caisses automatisées se font en agence fermée ;
- télésurveillance ;
- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

5° Points de vente avec caisses manuelles gérées par le personnel ; elles peuvent comporter des automates dont la gestion est assurée en interne ou en externe.

- alimentation des automates : elle est opérée en dehors de la vue et de la présence du public, dans le cadre des horaires de travail lorsque la gestion est assurée en interne ;
- signalétique appropriée ;
- mouvements de fonds : ils sont opérés en dehors de la vue et de la présence du public, les mouvements de fonds sur les caisses manuelles se font en agence fermée ;
- télésurveillance ;

- vidéo-protection adaptée à la configuration des lieux ;
- protection des accès et des espèces adaptée aux besoins ;
- temporisation sur les automates.

Des mesures sont prises (procédure et/ou système d'alerte) afin que les secours puissent être rapidement alertés à la suite d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence.

Le DUERP et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) font référence aux moyens et procédures de prévention en matière de sécurité des personnes. Le CSE est informé et consulté dans le respect des dispositions légales.

Lorsque des travaux opérés dans un point de vente conduisent à déplacer temporairement le personnel, soit à l'intérieur de ce point de vente, soit dans un « local mobile » installé à proximité pour la circonstance, soit dans un local de repli, les locaux ainsi utilisés sont, en fonction de la configuration des lieux, dotés des moyens appropriés, c'est-à-dire d'une gestion adaptée des accès, de modalités appropriées de gestion des espèces, de la télésurveillance ou de la vidéo protection. L'aménagement de ces locaux respecte les objectifs définis au point 2.

Dans le cadre du présent accord, les systèmes de vidéo-protection doivent répondre uniquement à des fins sécuritaires des personnes et des biens.

4. Dispositifs et équipements

L'inventaire ci-après reprend les moyens actuellement identifiés, qu'il s'agisse de dispositifs ou d'équipements.

| MOYENS DE SÉCURITÉ | FONCTIONNALITÉS | | |
|---|-----------------|----------|------------|
| | DISSUADER | PROTEGER | IDENTIFIER |
| <input type="checkbox"/> ACCES | | | |
| Dispositif anti "véhicule-bélier" (notamment plots, portes renforcées, obstacles) | x | x | |
| Barreaudage | x | x | |
| Vitrage de sécurité | | x | |
| Contrôles d'accès (cartes, codes, clés, carte ou clé unique, biométrie) | x | x | |
| Gâche ou serrure électrique | x | x | |
| Sas asservi sans détecteur de masse métallique | x | x | |
| Sas asservi avec détecteur de masse métallique | x | x | |
| Dispositif d'entrée à unicité de passage | x | x | |
| <input type="checkbox"/> SIGNALETIQUE (absence de manipulations de fonds par le personnel, existence de temporisation, absence de détention de clés par le personnel, sas à unicité de passage, vidéo protection, agence conseil, maculation, accès à visage découvert...) | x | | |
| <input type="checkbox"/> GUICHET | | | |
| Guichet rideau mobile blindé | | x | |
| Guichet vitrage pare-balles avec ou sans rideau occulteur | x | x | |
| <input type="checkbox"/> MOYENS DE PROTECTION DES ENCAISSES | | | |
| - caisse escamotable ou similaire | | x | |
| - coffre transfert | | x | |
| - coffre tirelire | | x | |
| - coffre relais | | x | |
| - liaison pneumatique | | x | |
| Caisse à ouverture retardée clairement signalée | x | x | |
| Caisse automatique à ouverture retardée clairement signalée | x | x | |
| Moyens de préservation des encaisses asservis entre eux | x | x | |
| Systèmes de neutralisation des billets | x | | x |
| - Automates | x | | x |
| - Liasses piégées | x | | x |
| - Conteneurs auto-protégés | x | | x |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Coffre à serrure horaire | X | X | |
| Système de géo localisation des billets | | | X |
| □ VIDEO PROTECTION | | | |
| - Caméra vidéo avec enregistrement | X | | X |
| - Caméra vidéo sans enregistrement | X | | |
| - Totem/borne vidéo avec enregistrement | X | | X |
| - Totem/borne vidéo sans enregistrement | X | | |
| □ SURVEILLANCE | | | |
| Moyens de protection des systèmes d'identification | | X | |
| Gardiennage (temporaire / besoins spécifiques) | X | | X |
| Procédure de sécurité et moyens d'alerte | | X | X |
| □ TELESURVEILLANCE ⁷ | | | |
| Liaison avec centre de télésurveillance | X | X | |
| Système électronique de détection de présence | | X | |
| Système de levée de doute audio, vidéo | | X | |
| □ SALLES FORTES | | | |
| Protection physique et électronique des salles fortes (détecteur de choc, détecteur sismique, détecteur volumétrique...). | X | X | |
| Protection par blocage horaire (serrure horaire, plages d'accès programmé...). Procédure d'accès spécifique | X | X | |

La signalétique doit, en associant le pictogramme au texte, informer les tiers sur les pratiques existantes, notamment sur les points suivants :

- « point de vente conseil » (absence de fonds) ;
- absence de manipulation d'espèces par le personnel ;
- existence de temporisations ;
- absence de détention des clés par le personnel ;
- surveillance vidéo ;
- maculation.

À ce titre, l'AFB fait la promotion auprès des entreprises bancaires, voire actualise en cas de nécessité et dans le cadre de son groupe de travail paritaire « sécurité des points de vente », la signalétique normalisée professionnelle.

5. Procédures

L'existence des procédures, leur appropriation et leur mise en œuvre par les personnels permettent d'optimiser la sécurité des agences, notamment en tirant le meilleur parti des équipements de sécurité.

Les procédures font l'objet d'une information/consultation appropriée en fonction de la nature du projet, dans le respect des dispositions légales, notamment auprès des instances représentatives du personnel. Elles prennent en compte le mode de gestion des espèces et les modifications qui peuvent l'affecter au cours de l'année, de la semaine ou de la journée. Elles sont adaptées pour tenir compte des conditions d'exercice de l'activité, de l'évolution des équipements et des modifications de l'environnement. Elles font l'objet d'un suivi permanent et d'un contrôle.

Elles sont portées à la connaissance des salariés, pour la partie les concernant, selon des modalités propres à l'entreprise, permettant aux salariés de les consulter.

Les procédures de sécurité mises en œuvre peuvent :

- soit constituer des modes opératoires suffisants en eux-mêmes pour prévenir les risques d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, ou en limiter les effets ;
- soit être liées au fonctionnement des moyens de sécurité.

L'ensemble de ces procédures, complémentaires les unes des autres, est élaboré par les responsables en charge de la sécurité.

Les procédures doivent traiter notamment :

- du matériel de sécurité, notamment en ce qui concerne son utilisation et le contrôle de son fonctionnement ;
- des modalités d'accès du personnel aux locaux (notamment pour gérer l'ouverture et la fermeture du point de vente) ;
- des précautions à prendre au début et à la fin du service, en y consacrant le temps nécessaire, en matière d'accès aux valeurs et de vérification des moyens de protection ;
- de la gestion des accès (notamment à la salle des coffres lorsque le point de vente en comporte une) ;
- de la gestion des sûretés (gestion des clés, codes et combinaisons) ;
- de la gestion des encaisses (niveau, répartition, manipulation, transport interne y compris l'alimentation et la maintenance des automates bancaires) ;
- des transferts de fonds réalisés à l'intérieur d'un espace ouvert au public, ceux-ci doivent être effectués dans le cadre de consignes précises, hors la vue du public, avec un maximum de précautions, en y consacrant le temps nécessaire, les issues de l'agence devant être fermées ;
- des obligations de confidentialité et une attitude de vigilance à respecter quotidiennement ;
- des comportements à observer lors d'une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence, alliant prudence, calme et observation pendant et après l'agression ; par ailleurs, le salarié fait preuve de réserve notamment vis-à-vis des médias afin de ne communiquer aucun élément relatif au holdup ;
- des consignes particulières vis-à-vis, d'une part, des personnels extérieurs et, d'autre part, du personnel de la banque travaillant dans les points de vente bancaires en dehors des heures d'ouverture à la clientèle ;
- des dispositions spécifiques adoptées en cas de travaux dans le point de vente, pour les salons, foires et autres manifestations ;
- des opérations de contrôle d'application des procédures ;
- des règles à observer en cas de dysfonctionnement des équipements de sécurité ;
- des modalités des relations à entretenir avec les intervenants extérieurs, notamment services de télésurveillance et forces de l'ordre locales.

Lorsqu'un point de vente a été victime d'une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, il est procédé systématiquement à une analyse de la situation afin de prendre toute mesure adéquate notamment du point de vue des moyens existants et d'une adaptation si nécessaire. Le CSE ou le CSSCT est informé par la direction. Le diagnostic et les actions correctives font l'objet d'une présentation aux instances représentatives du personnel compétentes, dans le cadre de la réglementation en vigueur.

La profession bancaire s'engage à fournir annuellement un indicateur traçant le nombre de points de vente concernés par ces agressions, commises à main armée ou avec violence.

6. Assistance au personnel ayant subi une agression pour vol, commise à main armée ou avec violence

Les banques s'engagent :

- à fermer immédiatement le point de vente, après une agression pour vol commise à main armée ou avec violence, au moins une demi-journée, afin d'organiser la prise en charge médico-psychologique des salariés concernés qui le souhaitent, d'accomplir les formalités

administratives et judiciaires nécessaires et de rétablir les conditions normales de fonctionnement avant sa réouverture ;

- pour le personnel du point de vente ayant subi l'agression, à faire systématiquement une déclaration d'accident du travail, à lui remettre la « feuille accident du travail » établie pour la sécurité sociale et à lui proposer une assistance médicale immédiate par un médecin du travail ou par un médecin extérieur. Un suivi psychologique par un spécialiste est systématiquement proposé au salarié selon les modalités propres à l'entreprise ;
- à rappeler au personnel appelé à témoigner, en cas d'agression pour vol, commise à main armée ou avec violence contre un point de vente, de ne pas mentionner dans sa déposition son adresse personnelle mais de déclarer comme domicile l'adresse professionnelle ou celle du commissariat ou de la brigade de gendarmerie chargé(e) de recueillir le témoignage et cela, en application de l'article 706-57 du code de procédure pénale. De même, elles rappelleront la possibilité du témoignage anonyme en application de l'article 706-58 du code de procédure pénale ;
- à informer systématiquement et le plus rapidement possible, sous 48 heures ouvrées, le CSE ou le CSSCT ;
- à informer le salarié qu'il peut se porter partie civile pour lui-même et/ou sa famille et lui procurer l'assistance d'un avocat, avec exonération des frais y afférents, en cas d'arrestation des malfaiteurs, les banques étant elles-mêmes partie à l'affaire. Par ailleurs, en ce qui concerne le personnel cité à comparaître comme simple témoin, soit devant le juge d'instruction, soit devant le Tribunal, la législation en vigueur précisant qu'il doit déposer seul, son employeur pourra, si le salarié le souhaite, le faire assister par un responsable qui l'accompagnera jusqu'à l'entrée du Cabinet d'instruction, ou qui se tiendra dans la salle d'audience pendant sa déposition ;
- à analyser les conséquences pouvant résulter de l'agression en tenant compte de l'avis de la médecine du travail et notamment à tout mettre en œuvre en cas de demande de l'intéressé de changement d'affectation.

7. Formation

Les partenaires sociaux soulignent l'obligation des établissements de former à la sécurité l'ensemble des personnels de la banque travaillant dans les points de vente, y compris les stagiaires, les auxiliaires de vacances et le personnel intérimaire exerçant un métier de la banque.

La formation est la base de toute politique de sécurité. Elle constitue un atout indispensable pour permettre une application correcte des procédures et une bonne utilisation des moyens mis en place et ainsi prévenir toute agression pour vol, commise à main armée ou avec violence.

Elle doit être dispensée régulièrement et, en tant que de besoin, renouvelée, pour s'assurer du maintien des connaissances du personnel concerné, notamment en cas :

- de changement de matériels, de procédures ou de postes ;
- d'évolution de la réglementation ayant trait aux dispositions visées dans le présent accord ;
- et, *a fortiori*, lorsqu'un changement d'organisation conduit à modifier la gestion des espèces et la configuration des locaux concernés.

Les personnels d'encadrement reçoivent, selon leur fonction et leur niveau hiérarchique, une information et une formation appropriées les mettant en situation d'assumer leur rôle spécifique en matière de sécurité et d'assurer l'application des dispositions du présent accord.

Un livret de sécurité est remis au personnel à l'issue des sessions de formation. Son contenu peut également être porté à la connaissance des salariés via le système d'information de l'entreprise tel que l'Intranet. Les membres des organisations syndicales siégeant au groupe tech-

nique paritaire sécurité sont associés à toute nouvelle élaboration ou modification du livret de sécurité destiné aux banques ne disposant pas de leur propre livret de sécurité.

Le CSE ou le CSSCT ainsi que la médecine du travail sont informés des actions de formation relatives à la sécurité qui font l'objet d'une consultation des instances représentatives du personnel, dans le cadre de la législation en vigueur. Ces actions relèvent du plan de formation de l'entreprise.

Les signataires rappellent que, dans le cadre de leur mission de prévention, les services de prévention et de santé au travail peuvent également former, informer et sensibiliser aux risques professionnels les acteurs de l'entreprise.

8. Information

Une information régulière et systématique est communiquée aux instances représentatives du personnel et aux membres du GTPS (voir ci-dessous). La communication au GTPS porte particulièrement sur l'évolution de la criminalité :

- examen annuel de la sécurité en France ;
- communication, analyse et commentaires des statistiques annuelles des banques visées par le présent accord.

L'ensemble de ces informations sera de nature à permettre de réaliser l'analyse de la situation.

Les informations portées à la connaissance des partenaires sociaux devront permettre à ces derniers de vérifier globalement que les actions entreprises par les banques s'inscrivent dans le cadre des dispositions du présent accord.

Dans le cadre de la réglementation en vigueur, des informations ayant trait à la sécurité sont présentées aux instances concernées de chaque banque.

Conformément aux dispositions de l'article 2312-27 du code du travail, les actions menées au cours de l'année écoulée sont intégrées dans le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise.

Les banques veillent à l'information de leurs services chargés de la mise en œuvre de l'accord (directions immobilière, commerciale, service sécurité...) et du personnel concerné.

9. Rôle des instances paritaires en matière de sécurité

9.1. Rôle des CSE et des CSSCT

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de la mission confiée par la loi au CSE et à la CSSCT lorsqu'elle existe, dont le rôle est notamment de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires.

À ce titre, le CSE est consulté conformément à la réglementation en vigueur particulièrement sur :

- la mise en œuvre de la sécurité dans les points de vente bancaires (point 3) ;
- les procédures (point 5) ;
- la formation (point 7).

L'entreprise doit fournir aux instances représentatives du personnel compétentes toutes les informations nécessaires à l'exercice de leur mission. Leurs membres sont tenus à un devoir de confidentialité sur ces informations lorsqu'elles ont été présentées comme telles.

Le CSE peut réaliser des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans le cadre de ses attributions réglementaires.

Un exemplaire du protocole de sécurité, visé par l'arrêté du 26 avril 1996, daté et signé, est également tenu à leur disposition.

9.2. Instance de suivi de branche

Le groupe technique paritaire de sécurité (GTPS) est l'instance professionnelle de suivi des dispositions du présent accord selon les modalités précisées ci-dessus. Il peut être amené, le cas échéant, à interpréter ses dispositions. Il peut également faire des propositions d'adaptation dans la perspective de son renouvellement.

Il examine en outre lorsqu'il l'estime nécessaire :

- l'inventaire des dispositifs et équipements, cités au point 4, en fonction des évolutions technologiques mises en œuvre ; à cette fin, l'AFB facilite à ses membres l'accès à une exposition professionnelle de matériels de sécurité en les informant de ces manifestations ;
- la typologie, décrite au point 1, de cinq concepts, en fonction des évolutions constatées.

Il se réunit au moins une fois par an. À l'issue de cette réunion, les partenaires sociaux apprécieront la nécessité de tenir une deuxième réunion, compte tenu de l'évolution constatée des concepts de points de vente et des moyens de sécurité mis en œuvre.

10. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

11. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des autorités compétentes.

Les partenaires sociaux se réuniront trois ans après l'entrée en vigueur de cet accord afin d'examiner les éventuelles modifications à apporter au présent accord, compte tenu notamment des observations formulées et des évolutions constatées par le GTPS.

Une négociation est engagée au plus tard six mois avant l'expiration de l'accord. Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé des relations du travail.

Fait à Paris, le 8 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Les dispositions légales et réglementaires affectant la sécurité des points de vente bancaires comprennent notamment :

- le code du travail ;
- le livre 6 du code de la sécurité intérieure.

Les dispositions contractuelles comprennent, outre le présent document, le protocole d'accord du 22 décembre 1975 signé par les partenaires sociaux sous l'égide du ministère de l'intérieur.

Brochure n° 3355 | Convention collective nationale

IDCC : 2717 | **ENTREPRISES TECHNIQUES AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÈNEMENT**

Avenant du 14 septembre 2022

à l'avenant n° 3
relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé

NOR : ASET2251198M

IDCC : 2717

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

SYNPASE ;

FICAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Depuis la création de l'article L. 2261-23-1 du code du travail par l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'extension des accords professionnels nécessite qu'ils comportent des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, ou à défaut une justification de l'absence de telles stipulations.

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité avec cette disposition l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche Entreprises Techniques au Service de la Création et de l'évènement.

Article 1^{er} | Modification de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022

Un article 3 est ajouté à l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 portant révision de l'accord collectif du 25 octobre 2010 relatif au régime complémentaire de remboursement des frais de santé de la branche entreprises techniques au service de la création et de l'évènement.

L'article 3, intitulé « Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés », est rédigé de la manière suivante :

« Considérant que le champ de la convention collective des Entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail. »

Les autres dispositions de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 demeurent inchangées.

Article 2 | Durée. Date d'effet. Dépôt. Extension

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès le lendemain de son dépôt auprès des services du ministère du travail. À compter de cette date, le contenu de l'avenant n° 3 du 30 juin 2022 sera modifié tel que prévu à l'article 1^{er} ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (une version signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Article 3 | Prise en compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés

Considérant que le champ de la convention collective des Entreprises techniques au service de la création et de l'événement couvre en très grande majorité des TPE et PME, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 5 juillet 2022

relatif au régime conventionnel de préretraite, pénibilité

NOR : ASET2251235M

IDCC : 3017

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

UNIM ;

UPF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

CNTPA CFDT ;

FGTE CFDT ;

FNPDP CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord modifie et complète les accords de branche des 15 et 16 avril 2011 relatifs à la prise en compte de la pénibilité dans les métiers portuaires, et leurs avenants respectifs, conclus les 10 décembre 2012 et 16 février 2017.

Il a pour objet :

- de porter progressivement de 12 à 24 mois la durée de cessation anticipée d'activité liée à l'exercice d'un métier pénible prévue par l'accord du 16 avril 2011, en complément de la durée de 24 mois prévue l'accord du 15 avril 2011, lorsque les conditions prévues par ces accords sont par ailleurs satisfaites ;
- d'augmenter progressivement la part salariale de la contribution qui alimente le financement du dispositif conventionnel de préretraite pénibilité.

Il est précisé que cet accord ne vient pas modifier les modalités particulières de fonctionnement respectif des fonds collectifs pénibilité UNIM et UPF, gérés par ARIAL CNP Assurances, maintenant le principe de leur non-fongibilité.

Article 1^{er} | *Modification de la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité*

Les parties conviennent de porter de 12 à 24 mois la durée complémentaire de cessation anticipée d'activité prévue par l'accord du 16 avril 2011, selon les modalités et conditions déterminées ci-après :

- à compter du 1^{er} janvier 2023 et jusqu'au 31 décembre 2023, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 23 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date ;

- du 1^{er} janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2024, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 22 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

- à compter du 1^{er} janvier 2025, au bénéfice des salariés ayant exercé un métier pénible identifié dans la liste annexée à l'accord de branche du 15 avril 2011 pendant 21 années révolues à la date de rupture du contrat de travail précédant l'entrée dans le dispositif de préretraite pénibilité.

Dans cette hypothèse, la durée totale de la préretraite est portée de 36 à 48 mois pour les salariés qui entrent dans le dispositif de préretraite à compter de la date d'effet susmentionnée, sans effet rétroactif sur les bénéficiaires dont la rente était en cours de service à cette date.

Par ailleurs, en application des dispositions de l'article 3-3 de l'accord du 15 avril 2011 et de l'article 4 de l'accord du 16 avril 2011, en cas de cumul des dispositifs de préretraite pénibilité/amiante, la limite d'anticipation globale reste fixée à un plafond de cinq années, incluant la période d'anticipation au titre du régime de préretraite amiante pour les salariés également éligibles à ce dispositif.

Article 2 | *Taux de cotisation à la charge des salariés éligibles*

Les parties signataires conviennent de modifier l'article 5 des accords des 15 et 16 avril 2011, révisés par avenants du 16 février 2017, en augmentant le taux de cotisation salariale à laquelle sont assujettis les salariés éligibles au dispositif conventionnel de préretraite pénibilité, selon les modalités suivantes :

À compter du 1^{er} janvier 2023, le taux de cotisation salariale global est porté de 0,40 % à 0,60 %.

Il sera ensuite augmenté de 0,1 % le 1^{er} janvier des années suivantes jusqu'en 2027, pour atteindre le taux global de 1,0 % à compter du 1^{er} janvier 2027.

L'évolution du taux de cotisation global à la charge des salariés éligibles au dispositif de préretraite pénibilité est résumée dans le tableau ci-dessous :

| À compter du : | Part salariale |
|------------------------------|----------------|
| 1 ^{er} janvier 2023 | 0,60 % |
| 1 ^{er} janvier 2024 | 0,70 % |
| 1 ^{er} janvier 2025 | 0,80 % |
| 1 ^{er} janvier 2026 | 0,90 % |

| À compter du : | Part salariale |
|------------------------------|----------------|
| 1 ^{er} janvier 2027 | 1 % |

Article 3 | *Compensation de la décote de retraite complémentaire*

Par relevé de conclusions paritaire du 28 février 2019 annexé au présent accord, les parties signataires sont convenues de la mise en place d'un mécanisme de compensation forfaitaire de la minoration du montant de la pension de retraite complémentaire subie par les salariés entrés dans le dispositif conventionnel de préretraite pénibilité avant le 1^{er} janvier 2019, et dont la rente de préretraite était en cours de service à cette date.

Les parties signataires conviennent de proroger cette mesure de compensation dans les conditions prévues par le relevé de conclusions susmentionné, sur présentation d'un justificatif, jusqu'à l'adoption éventuelle de nouvelles mesures portant sur le fonctionnement du régime Agirc-Arrco (âge de départ, durée de cotisation, régime légal de pénibilité, carrières longues, etc.).

Les parties conviennent d'un réexamen de cette disposition au cours de l'année suivant la mise en place éventuelle de telles mesures.

Article 4 | *Mode de revalorisation des salaires de référence servant au calcul des rentes de préretraite pénibilité*

Les parties signataires rappellent que conformément aux dispositions des accords de branche des 15 et 16 avril 2011, le montant de la rente de préretraite pénibilité est « révisé sur la base des revalorisations conventionnelles (SBMH) aux mêmes dates ».

Lorsqu'un accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels est conclu postérieurement au 1^{er} janvier de l'année en cours avec effet rétroactif à cette date, les parties signataires rappellent qu'il convient d'appliquer ce taux de revalorisation de manière rétroactive au salaire de référence des mois de l'année en cours, pris en compte pour le calcul de la rente de préretraite pénibilité.

Exemple :

Soit un salarié entrant dans le dispositif de préretraite pénibilité le 1^{er} mars de l'année n.

Supposons que l'accord salarial de branche revalorisant les minima conventionnels au 1^{er} janvier de l'année n est conclu postérieurement à cette date, par exemple le 1^{er} mai de l'année n.

Dans une telle hypothèse, le taux de revalorisation négocié le 1^{er} mai sera appliqué rétroactivement au salaire de référence des mois de janvier et février de l'année n, pris en compte pour le calcul de la rente du préretraité entré dans le dispositif le 1^{er} mars.

Article 5 | *Cas particulier des salariés bénéficiaires d'une pension d'invalidité*

Les parties signataires conviennent que le cas particulier des salariés éligibles au dispositif de préretraite pénibilité qui bénéficient par ailleurs d'une pension d'invalidité fera l'objet d'un examen et d'un traitement au cas par cas, en tenant compte des prestations servies au titre de l'invalidité, des revenus complémentaires, des droits à la retraite (sécurité sociale et retraite complémentaire), ou de tout autre élément impacté par le changement de statut de l'intéressé (suspension des crédits immobiliers...).

La méthode la plus favorable au salarié sera retenue.

Article 6 | Extension aux départements et régions d'Outre-Mer

Les parties signataires s'engagent à ouvrir des discussions sur la faisabilité d'une extension du dispositif de pénibilité conventionnelle et de cessation anticipée d'activité aux départements et régions d'Outre-Mer régis par la CCNU ports et manutention au rang desquels figurent la Guadeloupe, la Réunion, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

Article 7 | Durée et révision

Le présent accord, également applicable aux entreprises de moins de 50 salariés, est conclu pour une durée indéterminée, sous réserve des dispositions de l'article 3.

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

Fait à Paris, le 5 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 2 du 17 mai 2022
à l'accord collectif du 15 septembre 2015
relatif à la prévoyance complémentaire

NOR : ASET2251239M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime de prévoyance complémentaire obligatoire couvrant les risques incapacité de travail, invalidité et décès (ci-après « le régime de prévoyance complémentaire »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de prévoyance de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 17 mai 2022 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.2 du présent accord relatif aux cas de suspension du contrat de travail, suite à l'évolution récente de la réglementation.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 17 mai 2022, de réviser l'article 3.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 10, afin d'intégrer les modifications apportées par la réglementation.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Afin de mettre l'accord en conformité avec les dispositions réglementaires issues de l'instruction ministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative aux conditions du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, l'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est complété et réécrit comme suit :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :

- d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- d'une indemnisation complémentaire (indemnités journalières ou rente d'invalidité) financée au moins pour partie par l'employeur, et directement versée par ce dernier ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, sauf cas d'exonération prévus par le contrat de garanties collectives. Ainsi, bénéficiant du maintien des garanties sans contrepartie de paiement des cotisations les salariés en arrêt de travail dès lors qu'ils sont bénéficiaires d'indemnités journalières, de rentes ou de pensions complémentaires servies par le contrat de garanties collectives au titre de l'incapacité de travail, ou de l'invalidité et qu'ils ne perçoivent plus aucune rémunération. L'exonération de cotisations cesse en cas de reprise du travail à temps partiel ou complet du salarié, la cotisation étant alors due sur la base du salaire versé par l'employeur.

Lorsque la période de suspension du contrat de travail donne lieu au versement par l'employeur d'un revenu de remplacement (indemnités d'activité partielle, allocation de reclassement, allocation versée dans le cadre du congé de mobilité...), celui-ci est pris en compte dans l'assiette de calcul des cotisations et des prestations, visée aux articles 4.1 et 5.1 du présent accord, conformément aux modalités définies par le contrat de garanties collectives modifié à effet du 1^{er} janvier 2022, en application de l'instruction précitée.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé de soutien familial, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ne bénéficient pas du maintien du régime de prévoyance complémentaire.

Les salariés pourront toutefois continuer à bénéficier des seules garanties en cas de décès (décès, IAD, rentes éducation), pendant la période de suspension de leur contrat de travail sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation correspondante (part patronale et part salariale), dans les conditions et selon les modalités définies au contrat de garanties collectives. La cotisation est calculée sur la base du

salaires bruts soumis à cotisations de sécurité sociale perçus par le salarié au titre des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail. »

Article 2 | Durée. Dépôt et publicité

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 1 en date du 1^{er} juillet 2020), relatif au régime de prévoyance complémentaire qu'il modifie.

Il entrera en vigueur le 17 mai 2022.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 17 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 6 du 17 mai 2022
à l'accord collectif du 15 septembre 2015
relatif à la complémentaire santé

NOR : ASET2251240M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

UNSA 3S,

d'autre part,

Préambule

Il est rappelé que par accord collectif du 15 septembre 2015, les partenaires sociaux ont mis en place un régime complémentaire de remboursement de frais de santé obligatoire (ci-après « le régime de complémentaire santé »).

Ce régime a pour objectif de garantir l'accès de l'ensemble des salariés relevant de la Convention collective nationale des structures associatives de pêche de loisir et de protection du milieu aquatique, à une couverture collective de frais de santé de qualité.

Conformément à l'article 6 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, la commission nationale paritaire de suivi s'est réunie en date du 17 mai 2022 afin de soumettre à la CNPPNI la modification de l'article 3.2 du présent accord relatif aux cas de suspension du contrat de travail, suite à l'évolution récente de la réglementation.

C'est dans ces conditions que les parties ont pris la décision, après validation par la CNPPNI lors d'une réunion du 17 mai 2022, de réviser l'article 3.2 de l'accord collectif du 15 septembre 2015, en application de son article 9, afin d'intégrer les modifications apportées par la réglementation.

Il a donc été décidé et convenu ce qui suit, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale :

Article 1^{er}

Afin de mettre en conformité l'accord collectif avec les dispositions réglementaires issues de l'instruction ministérielle DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 relative aux conditions du maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur, l'article 3.2 « Suspension du contrat de travail » est complété et réécrit comme suit :

« 3.2. Suspension du contrat de travail

3.2.1. Suspensions du contrat de travail rémunérées ou indemnisées

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, d'indemnités journalières complémentaires (notamment en cas de maladie ou d'accident, d'origine professionnelle ou non professionnelle) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (en cas par exemple d'activité partielle, de congé de reclassement, de congé de mobilité).

L'employeur verse la même contribution que pour les salariés actifs pendant toute la période de suspension du contrat de travail.

Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation.

Les modalités de maintien du régime en cas de suspension du contrat de travail de salariés bénéficiant d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ont été intégrées au contrat de garanties collectives à effet du 1^{er} janvier 2022, conformément à l'Instruction ministérielle précitée.

3.2.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Les salariés dont le contrat de travail est suspendu et qui ne bénéficient pas d'un maintien total ou partiel de salaires, du versement d'indemnités journalières complémentaires (par exemple les salariés en congés sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise ou les salariés en état d'invalidité) ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur ne bénéficient pas du maintien du régime de complémentaire santé.

Ils pourront toutefois continuer, s'ils le souhaitent, à bénéficier du régime de complémentaire santé pendant la période de suspension de leur contrat de travail, dans les conditions fixées aux contrats de garanties collectives, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur. »

Article 2 | *Durée. Dépôt et publicité*

Le présent avenant s'incorpore à l'accord du 15 septembre 2015 (dernièrement révisé par l'avenant n° 5 en date du 26 octobre 2021), relatif au régime de complémentaire santé qu'il modifie.

Il entrera en vigueur le 17 mai 2022.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Paris, le 17 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3203 | **STRUCTURES ASSOCIATIVES DE PÊCHE DE LOISIR
ET DE PROTECTION DU MILIEU AQUATIQUE**
(22 juin 2013)

Avenant n° 12 du 7 juillet 2022
relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} août 2022

NOR : ASET2251238M

IDCC : 3203

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

SNSAPL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

FEETS FO ;

CFTC AGRI ;

UNSA 3S,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de rémunérations minimales fait l'objet de la revalorisation suivante.

| Positionnement | Rémunération minimale (mensuelle) |
|-------------------------|--------------------------------------|
| Niveau VI | |
| 3 ^e échelon | 2 982.27 € |
| 2 ^e échelon | 2 824.18 € |
| 1 ^{er} échelon | 2 669.26 € |
| Niveau V | |
| 3 ^e échelon | 2 564.90 € |
| 2 ^e échelon | 2 408.39 € |
| 1 ^{er} échelon | 2 304.05 € |

| Positionnement | Rémunération minimale (mensuelle) |
|-------------------------|--------------------------------------|
| Niveau IV | |
| 3 ^e échelon | 2 188.37 € |
| 2 ^e échelon | 2 017.44 € |
| 1 ^{er} échelon | 1 965.27 € |
| Niveau III | |
| 2 ^e échelon | 1 860.93 € |
| 1 ^{er} échelon | 1 808.76 € |
| Niveau II | |
| 2 ^e échelon | 1 756.59 € |
| 1 ^{er} échelon | 1 704.45 € |
| Niveau I | 1 683.77 € |

Article 2

La présente grille de rémunérations minimales est applicable à compter du 1^{er} août 2022.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 7 juillet 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Accord du 17 décembre 2021

relatif à la grille des salaires laitiers
à compter du 1^{er} décembre 2021

NOR : ASET2251252M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} décembre 2021

Valeur point : 10,51090 €.

Smic : 10,48 €.

(Voir page suivante.)

| | À l'embauche | Du 4 ^e mois à la 2 ^e saison | De la 3 ^e à la 5 ^e saison | À partir de la 6 ^e saison | PCC | Labo, quai | Second | Chef equipe |
|---|--------------|--|--|---|------------|------------|------------|-------------|
| Coeff | 167,00 | 178,00 | 178,50 | 184,00 | 186 | 188,5 | 189,5 | 194 |
| Heures travaillées | 174,26 | 174,26 | 174,26 | 174,26 | | 174,26 | 174,26 | 174,26 |
| Salaire de référence | 1 755,32 € | 1 870,94 € | 1 876,20 € | 1 934,01 € | 1 955,03 € | 1 981,30 € | 1 991,82 € | 2 039,11 € |
| Base horaire | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 |
| Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité | 12,15195 € | 12,95238 € | 12,98876 € | 13,38898 € | 13,53451 € | 13,71642 € | 13,78919 € | 14,11664 € |
| Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime Saisonnalité | 1 843,09 € | 1 964,49 € | 1 970,01 € | 2 030,71 € | 2 052,78 € | 2 080,37 € | 2 091,41 € | 2 141,07 € |
| Forfait dimanches & pauses 37,89 heures | 460,44 € | 490,77 € | 492,14 € | 507,31 € | 512,82 € | 519,72 € | 522,47 € | 534,88 € |
| + Ancienneté | | | | | | | | |
| Total mensuel | 2 303,52 € | 2 455,25 € | 2 462,15 € | 2 538,01 € | 2 565,60 € | 2 600,09 € | 2 613,88 € | 2 675,95 € |
| En fin de saison | | | | | | | | |
| paiement bque hres 22,59 heures | 274,51 € | 292,59 € | 293,42 € | 302,46 € | 305,74 € | 309,85 € | 311,50 € | 318,89 € |
| total général | 2 578,04 € | 2 747,85 € | 2 755,57 € | 2 840,47 € | 2 871,35 € | 2 909,94 € | 2 925,38 € | 2 994,84 € |

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Accord du 17 décembre 2021

relatif à la grille des salaires laitiers
à compter du 1^{er} janvier 2022

NOR : ASET2251253M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des salaires laitiers à compter du 1^{er} décembre 2021

CCIR

Valeur point : 10,62650 €.

Smic : 10,57 €.

(Suivent les signatures.)

| | À l'embauche | Du 4 ^e mois à la 2 ^e saison | De la 3 ^e à la 5 ^e saison | À partir de la 6 ^e saison | Conducteur de ligne | PCC | Labo, quai | Second | Chef équipe |
|--|--------------|--|--|---|------------------------|------------|------------|------------|-------------|
| Coef | 167,00 | 178,00 | 178,50 | 184,00 | 185,00 | 186 | 188,5 | 189,5 | 194 |
| Salaire de référence | 1 774,63 € | 1 891,52 € | 1 896,83 € | 1 955,28 € | 1 965,90 € | 1 976,53 € | 2 003,10 € | 2 013,72 € | 2 061,54 € |
| Base horaire | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 | 151,67 |
| Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité | 12,28560 € | 13,09483 € | 13,13161 € | 13,53623 € | 13,60980 € | 13,68336 € | 13,86728 € | 13,94084 € | 14,27189 € |
| Salaire horaire 151,67 h avec 5 % de prime Saisonnalité | 1 863,36 € | 1 986,09 € | 1 991,67 € | 2 053,04 € | 2 064,20 € | 2 075,36 € | 2 103,25 € | 2 114,41 € | 2 164,62 € |
| Forfait dimanches & pauses 37,89 hres + Ancienneté | 465,50 € | 496,16 € | 497,56 € | 512,89 € | 515,68 € | 518,46 € | 525,43 € | 528,22 € | 540,76 € |
| Total mensuel | 2 328,86 € | 2 482,26 € | 2 489,23 € | 2 565,93 € | 2 579,87 € | 2 593,82 € | 2 628,68 € | 2 642,63 € | 2 705,38 € |
| En fin de saison | | | | | | | | | |
| Paiement bque hres 22,59 heures | 277,53 € | 295,81 € | 296,64 € | 305,78 € | 307,45 € | 309,11 € | 313,26 € | 314,92 € | 322,40 € |
| Total général | 2 606,39 € | 2 778,07 € | 2 785,87 € | 2 871,71 € | 2 887,32 € | 2 902,93 € | 2 941,94 € | 2 957,55 € | 3 027,78 € |

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Avenant n° 35 du 17 décembre 2021
relatif à la modification de l'article 7.2 « Congé de paternité »

NOR : ASET2251247M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 7.2 « Congé de paternité »

« Après la naissance de l'enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint ou concubin salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité bénéficient d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail

Il est rappelé que le salarié peut cumuler le congé de paternité avec les 4 jours accordés au titre des congés exceptionnels (cf. article 6.4 de la convention collective Roquefort) »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Avenant n° 36 du 17 décembre 2021
relatif à la modification de l'article 9.16 « Allocation fin de carrière »

NOR : ASET2251248M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.16 « Allocation fin de carrière »

■ Allocation de base

Tout salarié quittant l'entreprise pour prendre sa retraite (art. L. 1237-9 du code du travail) bénéficie d'une allocation de fin de carrière égale à :

Ouvriers et employés :

- la moitié de l'indemnité de licenciement définie à l'article 5.12 (alinéa a ouvriers et employés) de la présente convention collective à laquelle l'intéressé aurait pu prétendre en fonction de son ancienneté mais sans majoration d'âge.

Techniciens. Agents de Maîtrise. Cadres :

- 1 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 10 ans ;
- 2 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 15 ans
- 3 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 20 ans
- 4 mois de salaire pour une ancienneté dans l'entreprise d'au moins 25 ans

Le salarié qui souhaite faire valoir ses droits à la retraite doit en informer son employeur au moins 6 mois avant sa date de départ.

■ Allocation complémentaire, dite indemnité de fin de carrière -IFC- (mise en place à compter du 1^{er} avril 2022)

Les salariés ayant 6 ans d'ancienneté et plus, bénéficient d'une allocation IFC complémentaire à l'allocation de fin de carrière de base ci-dessus. Cette IFC est calculée selon les dispositions suivantes :

l'ancienneté prise en compte sera l'ancienneté cumulée chez l'un ou plusieurs Employeurs parmi les Industriels de Roquefort affiliés à la présente convention. Il s'agira exclusivement de l'ancienneté passée sous statut de la convention collective de l'industrie de Roquefort.

Allocation complémentaire de 2 700 € bruts pour 30 ans d'ancienneté maximum,

En cas d'ancienneté comprise entre 6 ans et 30 ans, un prorata au 30^e sera appliqué pour calculer le montant de l'allocation complémentaire.

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

ROQUEFORT INDUSTRIE

Avenant n° 37 du 17 décembre 2021
relatif à la modification de l'article 9.17 « Indemnité fin de carrière »

NOR : ASET2251249M

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

FSIR,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 9.17 « Indemnité fin de carrière »

« Les dispositions historiques de l'indemnité fin de carrière (IFC) autrement appelée "AREP" ou "REUNICA" sont supprimées à compter du 1^{er} mars 2022, puisque transférées et intégrées au calcul de l'allocation fin de carrière, article 9.16 »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 17 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220400-001022

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
