



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

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE LA SOUVERAINETÉ  
ALIMENTAIRE

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

# Bulletin officiel

## Conventions collectives



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

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**2022-41**  
22 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° 2022-41 du 22 octobre 2022

Ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire .....	48

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-41 du 22 octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 733   Chaussures-détaillants</b> : avenant n° 101 du 13 septembre 2022 relatif aux salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres .....	5
<b>IDCC 998   Thermiques-équipements</b> : accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties.....	7
<b>IDCC 998   Thermiques-équipements</b> : accord du 12 juillet 2022 relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles .....	10
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 1 du 15 septembre 2022 à l'accord paritaire du 22 octobre 2019 relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dit « Pro-A » .....	12
<b>IDCC 1090   Automobile-services</b> : avenant n° 2 du 15 septembre 2022 à l'accord paritaire du 2 octobre 2019 relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA .....	17
<b>IDCC 1256   Thermiques-équipements</b> : accord du 12 juillet 2022 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties .....	21
<b>IDCC 1517   Commerces-détail-non-alimentaires</b> : avenant n° 12 du 15 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la rémunération minimale .....	24
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région dunkerquoise)</b> : accord autonome du 28 juin 2022 portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités par les partenaires sociaux de la branche .....	26
<b>IDCC 1525   Métallurgie (région dunkerquoise)</b> : avenant du 28 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales .....	31
<b>IDCC 1606   Bricolage</b> : avenant du 20 juillet 2022 à l'accord du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail.....	34
<b>IDCC 2691   Enseignement-privé indépendant</b> : avenant n° 58 du 26 septembre 2022 relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire (annexe IV) .....	38
<b>IDCC 3210   Banque populaire</b> : accord du 20 septembre 2022 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2023 .....	40
<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile</b> : avenant n° 3 du 15 septembre 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels ».....	44

<b>IDCC 3239   Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 3 du 15 septembre 2022</b> relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur ».....	46
--	----

**Avenant n° 101 du 13 septembre 2022**

relatif aux salaires minima des employés,  
des agents de maîtrise et des cadres

NOR : ASET2251259M

IDCC : 733

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

**FDCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FGTA FO ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Revalorisation du barème des salaires minima des employés, des agents de maîtrise et des cadres**

Le barème des salaires minima garantis des employés, des agents de maîtrise et des cadres, objet de l'avenant n° 100 du 16 décembre 2021, est revalorisé. Il se trouve modifié de la façon suivante et sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République Française.

Barème des salaires minima des employés (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 1	1 709 €
Catégorie 2	1 722 €
Catégorie 3	1 761 €
Catégorie 4	1 826 €

Barème des salaires minima des agents de maîtrise (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 5	1 925 €
Catégorie 6	2 280 €

  

Barème des salaires minima des cadres (pour 151,67 heures mensuelles)	
Catégorie 7	2 580 €
Catégorie 8	3 540 €
Catégorie 9	4 150 €

## Article 2 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

## Article 3 | *Égalité*

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

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

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

## Article 4 | *Réouverture des négociations*

Si le montant du Smic venait à dépasser en cours d'année 2022 le montant de la catégorie 1 de la grille du présent avenant, les parties s'entendent pour réouvrir des négociations sur les salaires minima pour l'année 2022.

## Article 5 | *Formalités de dépôt et de procédure*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération des détaillants en chaussure de France (FDCF) prendra en charge les formalités nécessaires.

*Fait à Paris, le 13 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

## ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**  
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE CLIMATISATION**  
(Cadres, ingénieurs et assimilés)

### Accord du 12 juillet 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2251264M

IDCC : 998

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

**FEDENE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**UNSA ;**

**CFDT FNCB,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

#### Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

### **Article 3 | Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 664 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### **Article 4 | Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveaux	Rémunérations minimales annuelles
1	20 467 €
2	20 791 €
3	21 674 €
4	23 026 €
5	24 355 €
6	25 954 €
7	27 949 €
8	30 583 €
9	34 371 €

### **Article 5 | Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) du niveau 5**

Les parties s'engagent, lors de la négociation annuelle sur les rémunérations minimale annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2023, à porter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) du niveau 5 à 24 600 €.

### **Article 6 | Égalité professionnelle**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

### **Article 7 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 8 | Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.



## **Article 9 | Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 10 | Dépôt et publicité**

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

## ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

**(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE CLIMATISATION**

**(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

### **Accord du 12 juillet 2022**

relatif au montant des primes et indemnités conventionnelles

NOR : ASET2251265M

IDCC : 998

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

**FEDENE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

### **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

### **Article 1<sup>er</sup>**

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après

**à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022**

- Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6 : 3,93 €.
- Indemnité de panier (taux plein) sous-article 25.2 : 6,46 €.
- Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b : 22,77 €.
- Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b : 1,22 €.

## **Article 2**

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

## **Article 3 | Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## **Article 4 | Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 5 | Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6 | Dépôt et publicité**

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

**IDCC : 1090 | SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)**

**Avenant n° 1 du 15 septembre 2022**

à l'accord paritaire du 22 octobre 2019  
relatif au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dit « Pro-A »

NOR : ASET2251216M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**MOBILIANS**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT,**

d'autre part,

Vu l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 6 septembre 2018) ayant institué le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (« Pro-A ») ;

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel (JO du 22 août 2019) ;

Vu les articles L. 6324-1 à L. 6324-10, D. 6324-1, D. 6324-1-1, D. 6324-2, D. 6325-6 à D. 6325-10 du code du travail ;

Vu l'assouplissement de la doctrine des services du ministère du travail en matière de reconversion ou de promotion par l'alternance (« Pro-A ») consistant à prendre en compte des projets de certifications qui seront inscrits de manière imminente au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

Vu l'accord paritaire national relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » du 15 mai 2019 (non étendu) ;

Vu l'accord paritaire national relatif au dispositif de la reconversion ou promotion par alternance dit « Pro-A » du 22 octobre 2019 (étendu par arrêté du 22 juillet 2020, JO du 30 juillet 2020) et ses articles 4 et 7 prévoyant la possibilité pour les partenaires sociaux de réexaminer la liste des certifications éligibles au dispositif et de procéder à son actualisation ;

Vu l'accord paritaire national relatif à la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) du 12 mai 2022 (en cours de procédure d'extension) ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux de favoriser des « passerelles » entre les métiers de la branche et d'accompagner les salariés de la branche vers une reconversion ou une mobilité professionnelle par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) ou encore par l'obtention de l'une des certifications professionnelles inscrites au RNCSA (certificats de qualification professionnelle (CQP), titres à finalité professionnelle) pour des métiers en forte mutation et présentant un risque d'obsolescence des compétences ;

Considérant qu'il est indispensable d'entretenir, de développer les capacités d'adaptation des entreprises et des salariés de la branche, de maintenir l'emploi et de renforcer les actions visant à l'acquisition de nouvelles compétences et de tenir compte des besoins réels et des attentes des entreprises de la branche, toutes tailles confondues, en termes de recrutement (métiers en tension) ;

Considérant qu'il est essentiel d'accompagner et d'anticiper la transformation des métiers de la branche au regard des politiques publiques actuelles et à venir et de leurs enjeux en lien notamment avec :

- la transition écologique (réduction des émissions de CO<sub>2</sub>, neutralité carbone à l'horizon 2035) et le développement à venir des véhicules électriques et autonomes et, plus largement de l'électromobilité et des infrastructures associées : déploiement de bornes de recharges et développement des batteries notamment ;
- la transition numérique et les mutations technologiques : généralisation des systèmes électroniques et informatiques sur les véhicules, automatisation du véhicule, digitalisation des activités et des parcours d'achats clients (notamment de l'après-vente connectée), gestion des données et cyber-sécurité, communication digitale... ;
- les évolutions sociales et sociétales : évolutions des modes de vie et des déplacements (développement des déplacements « multimodaux »), organisation du travail, évolutions démographiques, changement des besoins des utilisateurs et des modes de consommation favorisant l'émergence de nouvelles offres de mobilités, traduite par la pratique accrue du vélo dans les déplacements quotidiens ou occasionnels des citoyens.

Conviennt de ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Objet du présent avenant**

Les organisations soussignées soulignent l'importance de la promotion des dispositifs de formation professionnelle et de développement de l'emploi et des compétences mis en place dans la branche.

Elles rappellent que le dispositif « Pro-A » offre aux salariés la possibilité de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation certifiante ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Ce dispositif encourage la mobilité interne par la formation certifiante pour des métiers concernés par de fortes mutations de l'activité et pour des salariés confrontés à un risque d'obsolescence des compétences.

Afin que le dispositif « Pro-A » soit mis en œuvre de manière efficace et efficiente et qu'il permette aux entreprises et à leurs salariés de la branche de s'adapter aux transformations actuelles des métiers de la branche liées aux mutations technologiques, digitales, écologiques et sociétales, le présent avenant a pour objet d'actualiser la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A ».

## **Article 2 | Actualisation de la liste des certifications professionnelles de branche éligibles au dispositif « Pro-A »**

Conformément aux articles 4 et 7 de l'accord paritaire national relatif au dispositif « Pro-A » du 22 octobre 2019, les organisations soussignées actualisent la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A » figurant en annexe du texte paritaire précité afin de tenir compte des éléments suivants intervenus depuis la signature dudit accord :

- **modifications de pure forme** s'agissant des intitulés de certaines certifications professionnelles de la branche (CQP, titre à finalité professionnelle) d'ores et déjà éligibles au dispositif « Pro-A » (annexe à l'avenant n° 1) ;
- **transformations de nature** de certaines certifications professionnelles d'ores et déjà éligibles au dispositif « Pro-A » : passage de certificats de qualification professionnelle (CQP) en titres à finalité professionnelle (annexe à l'avenant n° 1) ;
- **création et mise en œuvre de nouvelles certifications professionnelles** (CQP et titre à finalité professionnelle) non éligibles à date au dispositif « Pro-A » (annexe à l'avenant n° 1).

Les organisations soussignées précisent que la liste figurant en annexe du présent avenant vient donc modifier partiellement la liste initiale fixée dans l'accord paritaire national du 22 octobre 2019 et que cette annexe fait partie intégrante des dispositions du présent avenant.

## **Article 3 | Modalités d'application du présent accord**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les organisations soussignées décident que le présent avenant ne comporte aucune stipulation spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions qu'il comporte devant être appliquées par toutes les entreprises de la branche, sans considération du nombre de salariés qu'elles emploient.

## **Article 4 | Date d'entrée en vigueur**

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 5 | Demande d'extension**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant conformément aux dispositions réglementaires applicables conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

*Fait à Meudon, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe 1 Actualisation de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif « Pro-A »

<p>1. Certifications professionnelles de la branche d'ores et déjà éligibles au dispositif « Pro-A » et concernées <b>par des modifications de pure forme</b> : changements d'intitulés de certaines certifications professionnelles.</p>	<p>CQP technicien après-vente automobile (RNCP 34321) (précédemment CQP technicien électricien électronicien automobile).</p> <p>CQP technicien motocycles (RNCP 36606) (précédemment CQP technicien confirmé motocycles).</p> <p>CQP préparateur en peinture (précédemment CQP peintre préparateur).</p> <p>CQP peintre en carrosserie) (RNCP 36452) (précédemment CQP peintre confirmé).</p> <p>CQP réceptionnaire après-vente option VUI (précédemment CQP réceptionnaire après-vente).</p> <p>CQP réceptionnaire après-vente du domaine d'activité de la carrosserie-peinture (précédemment CQP réceptionnaire après-vente).</p> <p>CQP chef d'équipe atelier option VL, option VUI (précédemment CQP chef d'équipe atelier).</p> <p>CQP chef d'équipe atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture (précédemment CQP chef d'équipe atelier).</p> <p>CQP gestionnaire d'atelier option VL, option VUI (précédemment CQP gestionnaire d'atelier).</p> <p>CQP gestionnaire d'atelier du domaine d'activité de la carrosserie-peinture (précédemment CQP gestionnaire d'atelier).</p> <p>CQP cadre technique d'atelier option VL, option VUI, option CP (précédemment CQP cadre technique d'atelier).</p> <p>CQP chef après-vente option VL, option VUI, option CP (précédemment CQP chef après-vente).</p> <p>CQP magasinier-vendeur pièces de rechange et accessoires (précédemment CQP conseiller de vente pièces de rechange et accessoires ou magasinier-vendeur PRA ou vendeur boutique PRA).</p> <p>CQP conseiller en livraison de véhicules (précédemment CQP metteur en main de véhicule).</p> <p>CQP démonteur dépollueur automobile (précédemment CQP démonteur automobile).</p> <p>CQP démonteur automobile (RNCP 34347) (précédemment CQP démonteur automobile spécialiste).</p> <p>Titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière avec CCS 1 « Deux roues » ou CSS 2 « Groupe Lourd » (RNCP 35329) (précédemment titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière).</p>
---	--

<p>Certifications professionnelles de la branche d'ores et déjà éligibles au dispositif « Pro A » <b>et concernées par des modifications de nature</b> : transformations de CQP en titre à finalité professionnelle.</p>	<p>Titre à finalité professionnelle mécanicien automobile (RNCP 34320).</p> <p>Titre à finalité professionnelle technicien expert après-vente automobile (RNCP 34322).</p> <p>Titre à finalité professionnelle réceptionnaire après-vente option VL (RNCP 35012).</p> <p>Titre à finalité professionnelle carrossier-peintre (RNCP 36200).</p> <p>Titre à finalité professionnelle vendeur automobile (RNCP 34344).</p> <p>Titre à finalité professionnelle conseiller de vente pièces de rechange et accessoires (RNCP 36221).</p> <p>Titre à finalité professionnelle : formateur aux métiers de l'éducation et de la sécurité routières (RNCP 35734) (en remplacement du titre professionnel enseignant de la conduite et de la sécurité routière BAFM).</p>
<p>Certifications professionnelles de branche créées et mises en œuvre (CQP et titre à finalité professionnelle) <b>non éligibles à date au dispositif « Pro-A »</b> et/ou qui ont été créées postérieurement à la signature de l'accord initial de branche.</p>	<p>CQP agent d'exploitation de stationnement.</p> <p>CQP opérateur de stationnement.</p> <p>CQP adjoint au responsable d'exploitation de stationnement.</p> <p>CQP responsable d'exploitation de stationnement (RNCP 35868).</p> <p>CQP technicien expert réparateur de véhicules anciens et historiques.</p> <p>CQP tôlier véhicules anciens et historiques.</p> <p>CQP tôlier expert véhicules anciens et historiques.</p> <p>CQP opérateur de vérification des dispositifs embarqués (chronotachygraphe, éthylotest anti-démarrage, taximètre).</p> <p>CQP mécanicien des services multimarques de l'après-vente automobile.</p> <p>CQP technicien des services multimarques de l'après-vente automobile.</p> <p>CQP technicien expert des services multimarques de l'après-vente automobile.</p> <p>CQP conseiller technique expert cycles.</p> <p>CQP chef d'atelier cycles.</p> <p>CQP gestionnaire de magasin cycles.</p> <p>Titre de l'EPCRA : commercial en automobile (RNCP 35564).</p>



Brochure n° 3034 | Convention collective nationale

IDCC : 1090 | **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**

**(Commerce et réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle, activités connexes, contrôle technique automobile, formation des conducteurs)**

**Avenant n° 2 du 15 septembre 2022**

à l'accord paritaire du 2 octobre 2019  
relatif à la validation d'une modification de statuts de l'ANFA

NOR : ASET2251217M

IDCC : 1090

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

**FNA ;**

**U2M ;**

**MOBILIANS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FGMM CFDT ;**

**FTM CGT,**

d'autre part,

Vu les statuts de l'association nationale pour la formation automobile (ANFA), tels que modifiés par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2021 ;

Vu l'article 19 desdits statuts prévoyant que toute modification de ces derniers doit faire l'objet d'un accord paritaire national conclu par la commission paritaire nationale des services de l'automobile ;

Vu les propositions émanant du conseil de gestion de l'ANFA du 14 juin 2022 visant à modifier les dispositions des articles 5, 7, 9 et 15 des actuels statuts portant sur les éléments suivants :

- la prise en compte du changement de dénomination du CPNA devenu MOBILIANS au sein des instances de l'ANFA : conseil de gestion paritaire de l'ANFA (art. 5), bureau (art. 9) ;
- la prise en compte de l'entrée de l'U2M dans la composition du collège patronal au sein du conseil de gestion paritaire (art. 5) ;

- le changement de répartition des sièges entre les différentes organisations professionnelles au sein du collège patronal du conseil de gestion paritaire (art. 5) ;
- le recours à titre exceptionnel au dispositif de visio-conférence, sur décision de la présidence paritaire et sous réserve que les moyens techniques le permettent, pour la tenue du conseil de gestion paritaire (art. 7) ;
- l'introduction de la notion de certification professionnelle de branche afin de viser à la fois les titres à finalité professionnelle et les CQP dans le cadre des travaux des groupes techniques paritaires de l'ANFA (art. 15).

Convienent de ce qui suit :

## Article 1<sup>er</sup> | *Objet du présent avenant*

Le présent avenant modifie certaines dispositions des statuts actuellement en vigueur de l'ANFA telles que visées ci-après.

Les modifications apportées apparaissent en caractères italiques gras dans le corps du texte.

Les autres dispositions statutaires, modifiées par l'accord paritaire national du 2 octobre 2019 et son avenant n° 1 du 26 janvier 2021, demeurent inchangées.

## Article 2 | *Modification de l'article 5 des statuts de l'ANFA*

Le dernier paragraphe de l'article 5 des statuts en vigueur de l'ANFA est supprimé et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le conseil de gestion est réparti en deux collèges, de la façon suivante :

<b><i>MOBILIANS</i></b>	<b><i>8 sièges</i></b>	CFDT	2 sièges
<b><i>FNA</i></b>	<b><i>1 siège</i></b>	CFE-CGC	2 sièges
<b><i>U2M</i></b>	<b><i>1 siège</i></b>	CFTC	2 sièges
		CGT	2 sièges
		FO	2 sièges

## Article 3 | *Modification de l'article 7 des statuts de l'ANFA*

L'article 7 des statuts en vigueur de l'ANFA est supprimé dans sa totalité et est remplacé par les dispositions suivantes :

### « Article 7 | *Réunions*

Le conseil de gestion se réunit au moins 2 fois par an pour délibérer sur un ordre du jour fixé par le président et le vice-président, sur convocation adressée au moins 15 jours à l'avance. Les fédérations des organisations patronales et syndicales représentatives sont destinataires des convocations, des documents associés et des comptes-rendus.

Le conseil se réunit également en séance extraordinaire sur demande formulée, par lettre recommandée avec avis de réception, par la majorité des membres d'un collège. Le sujet souhaité est alors porté à l'ordre du jour.

***Les séances du conseil sont organisées en présentiel ainsi que, à titre exceptionnel, en visio-conférence sur décision de la présidence paritaire et sous réserve que les moyens techniques le permettent.***

Le conseil délibère valablement lorsque 6 membres du conseil au moins ***participent*** ou ***sont*** représentés dans chaque collège ; si cette condition n'est pas remplie, le

conseil est convoqué à nouveau dans les 15 jours, et délibère, quel que soit le nombre des membres *qui participent* ou *sont* représentés.

La représentation n'est admise que par pouvoir remis à un autre membre du conseil faisant partie du même collège ; un membre du conseil ne peut être porteur que d'un pouvoir.

Le vote a lieu par collège ; les décisions ne sont adoptées que si elles ont recueilli la majorité des voix des membres *qui participent* ou *sont* représentés, respectivement dans chacun des deux collèges. En cas de désaccord entre les deux collèges, il est procédé à un deuxième tour où la décision est prise à la majorité simple de l'ensemble des membres présents ou représentés du conseil.

Sur demande conjointe du président et du vice-président, le conseil peut *occasionnellement* délibérer par voie électronique ou tout autre moyen sécurisé permettant à chaque membre de se prononcer à distance, *hors visio-conférence*, sauf dans les domaines énumérés à l'alinéa suivant. Dans ce cadre, les pouvoirs ne sont pas admis et un délai minimum de 3 jours ouvrables doit être respecté entre l'émission de la question et l'envoi de sa réponse par le destinataire. Il est rendu compte des échanges ainsi réalisés auprès de l'ensemble des administrateurs. Les votes exprimés dans ce cadre ne valent décision transcrite qu'après validation lors de la réunion présentielle suivante.

Dans les domaines de compétence visés aux points 2, 3, 5, 6 et 7 de l'article 8, le conseil ne peut valablement délibérer *que conformément aux modalités précisées au troisième alinéa*.

Les délibérations du conseil, dans le cadre des modalités précisées aux alinéas précédents font l'objet d'un procès-verbal collationné dans un registre particulier ; celui-ci est soumis, à la réunion suivante, au conseil pour approbation ; à l'issue de celle-ci, il est certifié par un membre de chaque collège. »

#### Article 4 | **Modification de l'article 9 des statuts de l'ANFA**

Le dernier paragraphe de l'article 9 des statuts en vigueur de l'ANFA est supprimé et est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il en va de même pour les organisations patronales, les fonctions de président ou de vice-président étant assurées par des représentants *de MOBILIANS*, les autres fonctions à pourvoir étant assurées par un représentant des autres organisations. »

#### Article 5 | **Modification de l'article 15 des statuts de l'ANFA**

Les deuxième et troisième paragraphes de l'article 15 des statuts en vigueur de l'ANFA sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Les GTP ont pour mission d'étudier l'ensemble des dossiers liés au suivi technique du RNQSA et du RNCSA, et plus particulièrement à la création des référentiels *des certifications de branche (CQP et titres à finalité professionnelle)*.

Chaque groupe est ainsi amené à formuler des avis sur :

- l'actualisation du RNCSA ;
- la création et le renouvellement des *certifications de branche* ;
- la mise en œuvre des *certifications de branche* ;
- la mise en œuvre des dispositifs de VAE *et de reconnaissance des acquis de l'expérience (DRE) ainsi que leurs évolutions*. »

## Article 6 | Modalités de dépôt

Conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail, les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches de dépôt du présent avenant, sans qu'il soit nécessaire de solliciter une demande d'extension.

Une copie du récépissé de dépôt du présent avenant auprès des services ministériels sera adressée à l'ANFA dès sa réception, de façon à permettre dans les meilleurs délais, à compter de l'adoption de cet avenant par le conseil de gestion de l'ANFA, le dépôt de la déclaration modificative desdits statuts auprès de l'autorité préfectorale.

*Fait à Meudon, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042 | Conventions collectives nationales

## ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998 | **EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE GÉNIE CLIMATIQUE**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256 | **ENTREPRISES DE GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES  
ET DE CLIMATISATION**

(Cadres, ingénieurs et assimilés)

### Accord du 12 juillet 2022

relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

NOR : ASET2251263M

IDCC : 1256

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

**FEDENE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT ;**

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT FNCB,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

#### Article 2 | *Revalorisation des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)*

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

#### Article 3 | *Valeur du point*

La valeur du point est portée à 41,43 € au 1<sup>er</sup> juillet 2022.

#### Article 4 | *Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties*

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	32 104 €
68	34 652 €
75	38 219 €
80	40 767 €
90	45 863 €
95	48 411 €
105	53 507 €
115	58 603 €
120	61 151 €
140	71 342 €
160	81 534 €
180	91 726 €

#### Article 5 | *Cadres de « position II »*

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la convention collective nationale des cadres, la branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des cadres de « position II » vers « la position III » dont le coefficient aurait évolué en application de la convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la « position III ».

#### Article 6 | *Égalité professionnelle*

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

#### Article 7 | *Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

#### Article 8 | *Durée de l'accord*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### Article 9 | *Entrée en vigueur de l'accord*

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> juillet 2022.

## Article 10 | *Dépôt et publicité*

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

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 12 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3251 | Convention collective nationale

IDCC : 1517 | **COMMERCE DE DÉTAIL NON ALIMENTAIRES**  
**(Antiquités, brocante, galeries d'art [œuvres d'art], arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, périnatalité et maroquinerie)**

**Avenant n° 12 du 15 septembre 2022**  
relatif à la revalorisation de la rémunération minimale

NOR : ASET2251254M

IDCC : 1517

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

**CDNA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFTD,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la convention collective nationale des commerces de détail non-alimentaires IDCC n° 1517, les parties signataires conviennent de fixer la grille des salaires minima mensuels pour 151,67 heures à compter du premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française, comme suit :

Classification en vigueur (chapitre XII)	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Niveau 1	1 679 €
Niveau 2	1 712 €
Niveau 3	1 740 €
Niveau 4	1 763 €
Niveau 5	1 862 €
Niveau 6	2 034 €
Niveau 7	2 617 €
Niveau 8	3 420 €
Niveau 9	3 851 €



Les parties signataires rappellent que le niveau 1 est principalement un niveau de « débutant » qui ne peut être appliqué au-delà d'une durée de 6 mois de présence dans l'entreprise, sauf pour les employés de nettoyage.

Elles rappellent d'autre part aux entreprises de la branche qu'elles doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Elles rappellent également le principe de l'égalité des femmes et des hommes tant en ce qui concerne l'accès à la formation professionnelle et à la promotion professionnelle dans des niveaux et catégories supérieurs mieux rémunérés.

L'employeur doit assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les éléments servant à la détermination de la rémunération ainsi que les conditions d'octroi des compléments de rémunération, y compris les avantages en nature, doivent être exempts de toute forme de discrimination.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, ceux-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **1525 | MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

**Accord autonome du 28 juin 2022**

portant maintien de différences significatives sur des thèmes non traités  
par les partenaires sociaux de la branche

NOR : ASET2251255M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

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

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

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

## Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application professionnel et géographique*

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel défini par la convention collective nationale de la métallurgie. Il s'applique aux entreprises visées par celle-ci, à l'exclusion de celles qui appliquaient, de droit ou volontairement, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 et qui appliquent, de droit ou volontairement, l'accord national conclu dans le secteur de la sidérurgie conformément à l'application de l'accord national du 29 septembre 2021 portant dispositions en faveur de négociations territoriales et sectorielle en vue de la mise en place d'un nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie.

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique suivant, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie : les cantons de Coudekerque-Branche, de Dunkerque 1, de Dunkerque 2, de Grande-Synthe et de Wormhout, à l'exception des cantons de Bailleul et d'Hazebrouck<sup>[1]</sup>.

Le champ d'application géographique détaillé, tel qu'il résulte de la réforme territoriale de 2013, est le suivant :

Canton	Communes
Canton n° 12 Coudekerque-Branche	Armbouts-Cappel, Bergues, Bierne, Cappelle-la-Grande, Coudekerque-Branche, Spycker, Steene, Tétéghem-Coudekerque-Village, Uxem.
Canton n° 16 Dunkerque 1	La commune de Dunkerque située à l'est de la limite territoriale de la commune de Grande-Synthe et à l'ouest d'une ligne définie par l'axe des voies et limites suivantes :  Depuis le littoral, ligne droite dans la continuité de l'avenue de la Libération-Henry-Loorius, digue des Alliés, rue de la Plage, place Paul-Asseman, avenue de la Libération-Henry-Loorius, avenue des Bains, rue Godefroy-d'Estrades, pont Carnot, rue du 110 <sup>e</sup> -Régiment-d'Infanterie, rue des Arbres, rue Jules-Hocquet, rue de l'Est, rue Benjamin-Morel, place Calonne, rue Lavoisier, rue du Sud, rue Thiers, avenue Guynemer, rue de l'Écluse-de-Bergues, rue du Ponceau, rond-point de l'Arrière-Port, rue Belle-Vue, rue du Magasin-Général, route de l'Ile-Jeanty, quai de Mardyck, quai aux Bois, quai de la Concorde, rue du Pont-Royal, quai des Jardins, rue de la Cunette, boulevard Victor-Hugo, pont Gutenberg, jusqu'à la limite territoriale de la commune de Coudekerque-Branche.

[1] Les cantons ont été redécoupés consécutivement à la réforme territoriale mise en œuvre dans le cadre des textes législatifs et réglementaire suivants :

- la loi organique n° 2013-402 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers municipaux, des conseillers communautaires et des conseillers départementaux ;
- la loi n° 2013-403 du 17 mai 2013 relative à l'élection des conseillers départementaux, des conseillers municipaux et des conseillers communautaires, et modifiant le calendrier électoral ;
- le décret n° 2014-167 du 17 février 2014 portant délimitation des cantons dans le département du Nord.

Pour rappel, l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » des dispositions générales de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 modifiée stipule : « Le champ d'application territorial de la présente convention est l'arrondissement de Dunkerque, à l'exception des cantons de Bailleul, Hazebrouck, Cassel et Merville. » Les cantons de Cassel et de Merville ont disparu dans le cadre de cette réforme.

Canton	Communes
Canton n° 17 Dunkerque 2	Bray-Dunes, Ghyvelde, Leffrinckoucke, Zuydcoote.  La partie de la commune de Dunkerque située à l'est d'une ligne définie par l'axe des voies et limites suivantes :  Depuis le littoral, ligne droite dans la continuité de l'avenue de la Libération-Henry-Loorius, digue des Alliés, rue de la Plage, place Paul-Asseman, avenue de la Libération-Henry-Loorius, avenue des Bains, rue Godefroy-d'Estrades, pont Carnot, rue du 110 <sup>e</sup> -Régiment-d'Infanterie, rue des Arbres, rue Jules-Hocquet, rue de l'Est, rue Benjamin-Morel, place Calonne, rue Lavoisier, rue du Sud, rue Thiers, avenue Guynemer, rue de l'Ecluse-de-Bergues, rue du Ponceau, rond-point de l'Arrière-Port, rue Belle-Vue, rue du Magasin-Général, route de l'Ile-Jeanty, quai de Mardyck, quai aux Bois, quai de la Concorde, rue du Pont-Royal, quai des Jardins, rue de la Cunette, boulevard Victor-Hugo, pont Gutenberg, jusqu'à la limite territoriale de la commune de Coudekerque-Branche.
Canton n° 20 Grande-Synthe	Bourbourg, Brouckerque, Cappelle-Brouck, Craywick, Drincham, Grande-Synthe, Grand-Fort-Philippe, Gravelines, Looberghe, Loon-Plage, Pitgam, Saint-Georges-sur-l'Aa, Saint-Pierre-Brouck.  La partie de la commune de Dunkerque située entre les communes de Grande-Synthe, Spycker et Loon-Plage.
Canton n° 41 Wormhout	Arnèke, Bambecque, Bavinchove, Bissezeele, Bollezeele, Broxeele, Buysscheure, Crochte, Eringhem, Esquelbecq, Hardifort, Herzeele, Holque, Hondshoote, Houtkerque, Hoymille, Killem, Lederzeele, Ledringhem, Merckeghem, Millam, Nieurlet, Noordpeene, Ochtezeele, Oost-Cappel, Oudezeele, Quaëdypre, Rexpoëde, Rubrouck, Saint-Momelin, Socx, Steenvoorde, Terdeghem, Volckerinckhove, Warhem, Watten, Wemærs-Cappel, West-Cappel, Winnezeele, Wormhout, Wulverdinghe, Wylder, Zegerscappel, Zermezeele, Zuytpeene.

## Article 2 | *Salariés visés*

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

## Article 3 | *Fête professionnelle*

Sans condition d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, les salariés mentionnés à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'une journée de congé ou d'une majoration de 100 % de leur taux horaire à concurrence du nombre d'heures réalisées à l'occasion de la fête professionnelle de la Saint-Éloi.

Le bénéfice de la fête professionnelle est conditionnée à la présence du (de la) salarié(e) dans l'entreprise le jour de la Saint-Éloi.

Le choix du bénéfice d'une journée de congé ou d'une majoration du salaire dans les conditions ci-dessus seront fixées par l'entreprise.

En cas de bénéfice d'une journée de congé, elle sera rémunérée comme temps de travail si ce jour est habituellement ouvré dans l'entreprise. Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

La mention de cette journée de congé figurera sur le bulletin de paie.

## Article 4 | *Jour férié*

Conformément à l'article L. 3133-2 du code du travail, les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés légaux ne donnent pas lieu à récupération.

Le chômage des jours fériés légaux ne peut entraîner aucune perte de salaire.

## **Article 5 | Travail des femmes**

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes occupant un emploi tel que classé à l'article 2 du présent accord bénéficieront d'un temps effectif de pause de 30 minutes à fractionner le matin et l'après-midi et dont les modalités de mise en œuvre de ce temps effectif de pause seront fixées par l'entreprise dans le souci de préserver la bonne santé de la future maman.

Ce temps effectif de pause n'entraîne aucune perte de rémunération pour la salariée.

Cette pause ne saurait donner lieu à un horaire décalé lors de la prise et de la fin de poste et ne se confond pas avec les entrées et sorties anticipées ou différées telles que définies à l'article 92.1.2 de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 6 | Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7 | Révision**

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

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

## **Article 8 | Dénonciation**

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

## **Article 9 | Adhésion**

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

## **Article 10 | Entrée en vigueur de l'accord et extension**

Le présent accord entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022 et sous réserve de la signature et de l'entrée en vigueur d'un avenant ayant pour effet d'abroger et de mettre fin à l'application de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise.

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

## **Article 11 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

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

## **Article 12 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Dunkerque, le 28 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1525 | **MÉTALLURGIE**  
**(Région dunkerquoise)**  
**(31 août 1988)**

(Étendue par arrêté du 10 juin 1989,  
*Journal officiel* du 22 juin 1989)

### **Avenant du 28 juin 2022**

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251256M

IDCC : 1525

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

**UIMM Flandre Maritime,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FO ;**

**CFE-CGC ;**

**CFDT SMSL 59-62,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale de la métallurgie de la région dunkerquoise (IDCC 1525), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 ;
- l'avenant à la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 du 16 septembre 1992 ;
- l'avenant à la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988 du 14 mars 2002 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 15 novembre 1991 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 10 juillet 1992 ;
- c l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 8 juillet 1993 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 29 mars 1994 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 22 février 1995 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 25 avril 1996 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 20 novembre 1998 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 3 mai 2001 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 12 novembre 2002 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 14 octobre 2003 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 29 juin 2004 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 10 octobre 2005 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 22 mars 2007 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 3 juin 2008 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 15 juillet 2009 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 6 mai 2011 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 20 avril 2012 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 7 mai 2013 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 12 août 2014 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 23 juin 2015 ;
- l'accord de salaires de la métallurgie de la région dunkerquoise du 28 juin 2016 ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 5 juin 2018 ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 4 juillet 2019 ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 8 décembre 2020 ;
- l'accord relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) et aux salaires effectifs garantis annuels (SEGA) de la métallurgie de la région dunkerquoise du 13 octobre 2021.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords territoriaux conclus dans le champ de compétence géographique statutaire de ces signataires, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective de la métallurgie de la région dunkerquoise du 31 août 1988.



## **Article 2 | Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 3 | Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de la date de son dépôt et entraîne la révision-extinction des dispositions territoriales à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 4 | Formalités de publicité et de dépôt**

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

*Fait à Dunkerque, le 28 juin 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232 | Convention collective nationale

IDCC : 1606 | **BRICOLAGE**  
**(Vente au détail en libre-service)**

**Avenant du 20 juillet 2022**

à l'accord du 23 juin 2000  
relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail

NOR : ASET2251260M

IDCC : 1606

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

**FMB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNECS CFE-CGC ;**

**FS CFDT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Objet et champ d'application de l'avenant**

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 23 juin 2000 relatif à l'application de la réduction et de l'aménagement du temps de travail, ayant pour objet de modifier les dispositions relatives à la convention de forfait en jours pour les cadres autonomes au b du 2° du II de l'article 3 du titre II.

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1<sup>er</sup> de ladite convention.

*(Voir page suivante.)*

**Article 2 | Modification du titre II « Dispositions générales », à l'article 3 « Modalités de la réduction de la durée du temps de travail applicables au personnel d'encadrement », au II « Cadres » dont l'organisation du travail n'est pas liée à l'horaire collectif applicable au sein de(s) l'équipe(s) à laquelle (auxquelles) ils sont intégrés, au 2° « Durée du travail », au b**

L'article 3.II.2.b du titre II est désormais rédigé comme suit :

**b) La convention de forfait en jours**

■ Jours de travail et de repos

La convention peut également être établie en nombre de jours, chaque fois que la nature des fonctions, des responsabilités ou le degré d'autonomie le justifient. Les cadres concernés sont ceux qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

La convention de forfait en jours fait l'objet d'une clause contractuelle écrite incluse ou annexée au contrat de travail.

Ce nombre ne peut dépasser 215 jours par an, journée de solidarité non incluse. L'organisation devra privilégier une répartition du temps de travail sur 5 jours.

L'année de référence se définit par l'année civile, fiscale ou toute autre période de 12 mois servant de repère à l'annualisation, dans le cadre d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, c'est l'année civile du calendrier, du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les dates des journées de repos (issus du forfait jours ou JRTT, jours de réduction du temps de travail) seront fixées à l'initiative du salarié sur l'année de référence, telle que définie ci-dessus.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif précisément accomplies durant la période de paye correspondante.

Il est précisé que les cadres qui, dans le cadre d'une permanence, assurent l'ouverture ou la fermeture d'un magasin, peuvent, une fois leur permanence effectuée, terminer ou commencer leur journée de travail à l'horaire qui leur convient, dans le respect de l'autonomie dont ils disposent pour organiser leur temps de travail en rapport avec leur charge de travail et le bon fonctionnement du service.

■ Contrôle et suivi

Le décompte des jours travaillés et des heures de repos sera effectué pour chaque salarié par un système d'enregistrement informatique, ou manuel, fiable et infalsifiable.

L'employeur s'assure que la charge de travail du salarié est compatible avec le respect des temps de repos quotidien (11 heures entre deux journées de travail sauf dérogation obtenue dans les conditions légales ou conventionnelles) et hebdomadaire (24 heures de repos consécutives par semaine auxquelles s'ajoutent les 11 heures de repos quotidien).

L'employeur veillera au respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié en l'interrogeant notamment régulièrement sur l'effectivité de ces temps de repos.

Le suivi de l'organisation du travail par chaque supérieur hiérarchique permettra également, le cas échéant, de veiller et réagir immédiatement aux éventuelles surcharges de travail, et au respect des durées minimales de repos.

L'employeur veillera à une bonne répartition du travail dans le temps. En particulier, il sera garanti aux salariés deux jours de repos par semaine, qui seront pris par jour-

née entière ou par demi-journée avec obligatoirement une journée complète dans les conditions de l'article 6.4.1 de la convention collective.

Un entretien individuel doit être organisé une fois tous les semestres avec chaque salarié signataire d'une convention de forfait en jours afin de faire le point avec lui sur sa charge de travail qui doit être raisonnable, ses temps de repos, l'amplitude de ses journées de travail, l'organisation de travail dans l'entreprise, l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle et familiale ainsi que sur sa rémunération.

Le but d'un tel entretien est de vérifier l'adéquation de la charge de travail au nombre de jours travaillés. Il sera vérifié, à l'occasion de ce bilan de suivi, le respect du repos journalier de 11 heures consécutives. À défaut, et sans préjudice des obligations de l'employeur en matière d'organisation de la prévention des risques professionnels, il sera expressément rappelé au salarié, que référer immédiatement à la direction tout excès concernant sa charge de travail permet à celle-ci de modifier l'organisation du travail et mettre fin à toute amplitude excessive au regard de ce repos quotidien de 11 heures consécutives.

En complément de l'entretien mentionné précédemment, les salariés doivent et peuvent solliciter, à tout moment, un entretien pour faire le point avec leur responsable hiérarchique sur leur charge de travail, en cas de surcharge actuelle ou prévisible. Cet entretien est organisé dans les meilleurs délais suivant la demande et dans la mesure du possible sous 15 jours.

Chaque cadre signataire d'une convention individuelle de forfait en jours, alerte, à tout moment, la direction de toute organisation de travail le mettant dans l'impossibilité de respecter le repos journalier de 11 heures consécutives ainsi que le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures ou plus largement les impératifs de santé et de sécurité.

L'outil de suivi mentionné précédemment permet de déclencher l'alerte.

L'employeur transmet une fois par an au CSE, s'il existe, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Devront être prises, à l'issue de chaque entretien ou en cas d'alerte de la part du salarié, les mesures correctrices éventuellement nécessaires pour mettre fin à la surcharge de travail, ou corriger l'organisation ou toute mesure permettant le respect effectif des repos, d'assurer une charge de travail raisonnable, de limiter les amplitudes, et d'articuler vie personnelle et professionnelle. Ces mesures correctrices devront être prises dans les meilleurs délais.

#### ■ Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail, la direction garantira la bonne utilisation des outils numériques utilisés à des fins professionnelles, tout en préservant la santé au travail.

Dans ce cadre, le respect de la vie personnelle et le droit à la déconnexion sont donc considérés comme fondamentaux. Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable, sur une période de repos continue non interrompue pour des motifs liés à l'exécution du travail.

Ce droit assure ainsi la possibilité de se couper temporairement des outils numériques utilisés de manière professionnelle permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, messagerie professionnelle, etc.).

Afin de garantir l'effectivité des temps de repos et de congé ainsi que le respect de la vie personnelle et familiale, la limitation des communications professionnelles, notamment pendant une plage horaire de repos de 11 heures, sera organisée sauf exception

motivée par l'urgence ou l'impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée. Il sera notamment demandé aux salariés de ne pas solliciter d'autres salariés via les outils de communication durant cette plage horaire, sauf situation d'urgence (comme par exemple, une situation de crise, un incendie, une catastrophe naturelle, les cas de force majeure, etc.) ou d'impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Ainsi, de façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant la plage horaire de 11 heures définie ci-dessus et les périodes de congés et de repos ou de suspension du contrat de travail, sauf situation d'urgence (telle qu'indiqué ci-dessus) ou impossibilité de communiquer à un autre moment pour une situation donnée.

Il est rappelé qu'un salarié qui ne répondrait pas aux sollicitations professionnelles pendant son temps de repos, à l'exception d'une période d'astreinte clairement identifiée, ne pourra pas être sanctionné.

Le droit à la déconnexion passe également par une bonne gestion de la connexion et de la déconnexion pendant le temps de travail. »

### **Article 3 | Durée, effet, entrée en vigueur et révision**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit l'accord de branche du 23 juin 2000.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, il prend effet à compter du jour de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Chaque partie légalement habilitée à engager la procédure de révision et introduisant une demande devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser. Les discussions devront s'engager dans les 30 jours suivant la date de la demande de révision.

### **Article 4 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Compte tenu de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé à la direction générale du travail en deux exemplaires dont un sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté à cet effet (Secrétariat CCPNI bricolage, C/O FMB, 5, rue de Maubeuge, 75009 Paris et adresse mail : [cppni@fmbricolage.org](mailto:cppni@fmbricolage.org)).

*Fait à Paris, le 20 juillet 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 58 du 26 septembre 2022**  
relatif à la contribution conventionnelle supplémentaire (annexe IV)

NOR : ASET2251227M

IDCC : 2691

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

**FNEP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FEP CFDT ;**

**SNPEFP CGT ;**

**SNEPL CFTC ;**

**SYNEP CFE-CGC,**

d'autre part,

**Préambule**

L'annexe IV à la convention collective de l'enseignement privé indépendant a été créée par l'article 10 de l'avenant n° 50 du 11 décembre 2020.

Le présent avenant établit, pour les collectes 2023 et 2024 sur le montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales pour 2022 puis 2023, tel que défini par l'article L. 6331-1 du code du travail, les taux de la contribution conventionnelle supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue de l'article L. 6232-1-2 du code du travail.

Le présent avenant tient compte de l'évolution des opérateurs de la collecte des contributions légales et conventionnelles au titre de la formation professionnelle ainsi il :

- est conclu pour deux années, la collecte des contributions conventionnelles supplémentaires pouvant évoluer dans les prochaines années ;
- fait évoluer les seuils de déclenchement des différents taux de la contribution ;
- conserve AKTO comme collecteur de la contribution supplémentaire ;
- fixe la date de la collecte.

Il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup> | Nouvelle rédaction de l'annexe IV de la convention collective**

### **« Annexe IV Contribution supplémentaire conventionnelle**

Versée en 2023 sur le revenu d'activité 2022

Versée en 2024 sur le revenu d'activité 2023

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail :

a) Les entreprises de 20 salariés et plus versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,3 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

b) Les entreprises de moins de 20 salariés versent une contribution supplémentaire conventionnelle de formation qui s'élève à 0,1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales, y compris les entreprises dont le siège est implanté dans un DROM ou une COM appliquant la législation française en matière de participation à la formation professionnelle.

Le montant annuel de la contribution supplémentaire conventionnelle est versé, au 28 février de l'année suivante, à l'opérateur de compétences des entreprises et des salariés des services à forte intensité de main d'œuvre dit AKTO.

L'effectif salarié est défini par l'article L. 6311-1-A du code du travail. »

## **Article 2 | Application**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que les clauses du présent avenant ne justifient pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## **Article 3 | Dépôt**

Le présent avenant est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail (DGT) conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.

## **Article 4 | Extension**

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

## **Article 5 | Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant seront applicables à compter de la date d'extension. Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

*Fait à Paris, le 26 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **3210** | **BANQUE POPULAIRE**  
**(15 juin 2015)**

---

**Accord du 20 septembre 2022**  
relatif à la négociation annuelle obligatoire pour l'année 2023

NOR : ASET2251272M

IDCC : 3210

---

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

**BPCE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**UNSA ;**

**SNB CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2022-2023 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de salaire, répartition H/F des effectifs) ;
- recrutements ;
- évolution des effectifs ;
- bilan social 2021.



Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de mettre en évidence les axes prioritaires suivants :

- l'attachement des partenaires sociaux à préserver le bon niveau de dialogue social de la branche ;
- leur volonté de conserver une dynamique collective et de renforcer la reconnaissance du développement des compétences et des efforts de formation ;
- leur volonté de marquer leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- leur engagement en faveur des salariés aidants.

À la suite de trois réunions tenues les 4 juillet, 30 août et 14 septembre 2021, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque populaire. Ainsi, les mesures qui suivent ont été adoptées :

### **Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5-I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'Épargne et des Banques Populaires.

### **Article 2 | Salaire de référence**

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2022 pour un temps plein.

### **Article 3 | Mesure salariale générale 2023**

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2022 et au 1<sup>er</sup> janvier 2023 sans discontinuité de contrat.

À effet du 1<sup>er</sup> janvier 2023, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

- une augmentation générale de 3,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute inférieure à 30 000 € ;
- une augmentation générale de 3 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 30 000 € et 39 999 € ;
- une augmentation générale de 2 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 40 000 € et 49 999 € ;
- une augmentation générale de 1,5 % du salaire de référence sans plancher pour les salariés percevant une rémunération annuelle brute comprise entre 50 000 € et 80 000 €.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de janvier 2023.

### **Article 4 | Revalorisation des salaires minima conventionnels**

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 4 % l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Ainsi, le sixième alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, les minima annuels de branche sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels bruts minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail

(En euros.)

Niveau	Hors ancienneté < 5 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans	Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans
A	20 930	21 155,68	21 792,16	22 438	23 108,8
B	21 269,04	21 497,84	22 143,68	22 813,44	23 494,64
C	21 718,32	21 952,32	22 612,72	23 293,92	23 984,48
D	22 691,76	22 924,72	23 614,24	24 319,36	25 048,4
E	23 765,04	24 017,76	24 739,52	25 483,12	26 247,52
F	25 922	26 201,76	26 989,04	27 799,2	
G	28 726,88	29 012,88	29 885,44	30 810	
H	31 686,72	32 004,96	32 964,88		
I	38 716,08	39 102,96	40 271,92		
J	46 776,08	47 242	48 661,6		
K	55 654,56	56 219,28	57 904,08		

## Article 5 | Clause de suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

## Article 6 | Durée, révision, publicité

### Article 6.1 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'un an courant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2023.

### Article 6.2 | Demande de révision

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de trois mois, à compter de la réception de la demande de révision.

### **Article 6.3 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

*Fait à Paris, le 20 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

### Avenant n° 3 du 15 septembre 2022

relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2251257M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 5, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 107 du socle spécifique « Assistant maternel » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

#### Article 1<sup>er</sup> | **Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic intervenue au 1<sup>er</sup> août 2022, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est établie comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE <sup>[1]</sup>	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,20 €	4 %	3,33 €

[1] Titre assistant maternel – garde d'enfants.

Les indemnités allouées à l'assistant maternel (entretien, repas, indemnité kilométrique) ne sont pas prises en compte pour déterminer si le salaire minimum conventionnel est respecté.

Il est rappelé qu'en cas d'obtention du titre assistant maternel – garde d'enfants en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que l'assistant maternel bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE. À défaut, les parties concluent un avenant au contrat de travail afin de respecter les dispositions de la présente annexe.

## **Article 2 | Entrée en vigueur**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3386 | Convention collective nationale

IDCC : 3239 | **PARTICULIERS EMPLOYEURS ET EMPLOI À DOMICILE**  
(15 mars 2021)

**Avenant n° 3 du 15 septembre 2022**

relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »

NOR : ASET2251258M

IDCC : 3239

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

**FEPEM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CGT CSD ;**

**SPAMAF ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'annexe 6, modifiée par le présent avenant, a pour objet de déterminer la grille des salaires minima conventionnels tels que définis aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima conventionnels bruts**

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic intervenue au 1<sup>er</sup> août 2022, les partenaires sociaux conviennent de maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

(Voir page suivante.)

La grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies, est établie comme suit :

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,18 €	1 945,32 €	4 %	11,63 €	2 023,62 €
II	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
III	11,38 €	1 980,12 €	4 %	11,84 €	2 060,16 €
IV	11,57 €	2 013,18 €	4 %	12,03 €	2 093,22 €
V	11,75 €	2 044,50 €	5 %	12,34 €	2 147,16 €
VI	12,25 €	2 131,50 €	5 %	12,86 €	2 237,64 €
VII	12,54 €	2 181,96 €			
VIII	12,93 €	2 249,82 €			
IX	13,66 €	2 376,84 €			
X	14,45 €	2 514,30 €			
XI	15,35 €	2 670,90 €			
XII	16,31 €	2 837,94 €			

Il est rappelé qu'en cas d'obtention d'un titre de la branche en lien avec l'emploi-repère exercé en cours d'exécution du contrat, les parties s'assurent que le salarié du particulier employeur bénéficie d'un salaire horaire au moins équivalent au salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention dudit titre. À défaut, les parties appliquent les dispositions de la présente annexe.

## Article 2 | Prestations en nature

Le montant minimum de chaque prestation en nature telle que définie aux termes de l'article 144 du socle spécifique « Salarié du particulier employeur » de la présente convention collective est évalué comme suit :

- coût d'un repas : 4,70 € ;
- coût du logement : 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Il est rappelé que les prestations en nature sont déduites du salaire net.

## Article 3 | Date d'effet

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui deviendra applicable à compter du premier jour calendaire du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

*Fait à Paris, le 15 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-41 du 22 octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>IDCC 7007   Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 54 du 14 septembre 2022</b> .....	49
<b>IDCC 7014   Établissements d'entraînement de chevaux de course au galop : avenant n° 3 du 22 septembre 2022</b> .....	51
<b>IDCC 7017   Personnel des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public : avenant n° 32 du 13 octobre 2021</b> .....	53
<b>IDCC 9231   Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 43 du 7 septembre 2022</b> .....	55
Accord(s) professionnel(s)	
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 4 du 29 septembre 2022</b> .....	57



Convention collective nationale

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

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

## Avenant n° 54 du 14 septembre 2022

NOR : AGRS2297114M

IDCC : 7007

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

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP – Section fruits et légumes frais ;**

**Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FEL-COOP – Section fruits et légumes transformés ;**

**Fédération syndicale des coopératives de teillage agricole du lin FESTAL ;**

**Fédération française de la déshydratation FND,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

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

### Article 2 | *Négociation des salaires*

À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022, l'ensemble de la grille des salaires conventionnels est revalorisé portant :

- pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :
  - la valeur des 100 premiers points 0,11670 € ;
  - la valeur des points suivants à 0,02698 € ;
- pour les cadres :
  - la valeur du point cadre à 3,7958 €.

Correspondant à une revalorisation d'environ 1,92 % sur l'ensemble de la grille.

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

### Ouvriers et employés

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
100	$[100 \times 0,11670] + [0 \times 0,02698]$	1 769,99 €
108	$[100 \times 0,11670] + [8 \times 0,02698]$	1 802,73 €
116	$[100 \times 0,11670] + [16 \times 0,02698]$	1 835,46 €
156	$[100 \times 0,11670] + [56 \times 0,02698]$	1 999,14 €

### Techniciens et agents de maîtrise

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
244	$[100 \times 0,11670] + [144 \times 0,02698]$	2 359,25 €
300	$[100 \times 0,11670] + [200 \times 0,02698]$	2 588,40 €

### Cadres

Coefficient	Calcul	Salaire mensuel brut
630	$630 \times 3,7958 \text{ €}$	2 391,35 €
900	$900 \times 3,7958 \text{ €}$	3 416,22 €
1 200	$1 200 \times 3,7958 \text{ €}$	4 554,96 €

### Article 3 | Application

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### Article 4 | Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

*Fait à Paris, le 14 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615 | Convention collective nationale

IDCC : 7014 | **ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT DE CHEVAUX  
DE COURSES AU GALOP**

### Avenant n° 3 du 22 septembre 2022

NOR : AGRS2297115M

IDCC : 7014

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

**Association des entraîneurs de galop,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat hippique national CFE-CGC ;**

**Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;**

**Fédération CFTC agriculture,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les montants des salaires bruts minimaux mensuels prévus à l'annexe « Cavaliers d'entraînement » sont remplacés par les suivants (151,67 heures) :

– coefficient 200	1 690,68 € / mois
– coefficient 220	1 717,22 €
– coefficient 230	1 720,67 €
– coefficient 300	1 743,54 €
– coefficient 350	1 759,56 €
– coefficient 400	1 777,86 €
– coefficient 450	1 792,73 €
– coefficient 500	1 809,88 €

#### Article 2

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### Article 3

Les montants des salaires bruts minimaux mensuels prévus à l'annexe « Cadres » sont remplacés par les suivants :

– GV 1	coef. 320	2 162,73 €
– GV 2	coef. 330	2 229,53 €
– GV 3	coef. 340	2 308,01 €
– PG 1	coef. 345	2 331,59 €
– PG 2	coef. 355	2 397,31 €
– PG 3	coef. 375	2 533,29 €
– AE	coef. 400	2 703,26 €

### Article 4

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

### Article 5

Le présent avenant sera déposé au siège à la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à Monsieur le ministre de l'agriculture.

*Fait à Chantilly, le 22 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

**Avenant n° 32 du 13 octobre 2021**

NOR : AGRS2297116M

IDCC : 7017

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

**Association française des parcs zoologiques AFDZP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC Agri ;**

**FGA CFTD ;**

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021 :

**« Annexe 1 Salaires**

Personnel hors encadrement :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,48 €	1 589,47 €
110	10,58 €	1 604,63 €
120	10,69 €	1 621,32 €
140	10,87 €	1 648,62 €
160	11,02 €	1 671,37 €
175	11,93 €	1 809,38 €

Agent de maîtrise :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	12,86 €	1 950,43 €

Personnel d'encadrement :

Groupe	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
IV	250	13,31 €	2 018,68 €
III	300	14,25 €	2 161,25 €
II	350	15,18 €	2 302,40 €
I	400	16,11 €	2 443,35 €

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 octobre 2021.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9231 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

**(Creuse)**

**(27 octobre 1993)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1994,

*Journal officiel* du 2 mars 1994)

## Avenant n° 43 du 7 septembre 2022

NOR : AGRS2297118M

IDCC : 9231

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

**FDSEA ;**

**FD CUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**CFTC Agri,**

d'autre part,

### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Il est rappelé en préalable que depuis le 1<sup>er</sup> avril 2021 deux conventions collectives nationales sont entrées en vigueur :

- la convention collective nationale production agricole et CUMA du 15 septembre 2020 (IDCC 7024) ;
- la convention collective nationale des entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) du 8 octobre 2020 (IDCC 7025).

La convention collective des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Creuse est devenue un accord territorial étendu à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 (IDCC 9231).

Le présent accord est conclu uniquement sur le périmètre production agricole et CUMA. Il n'est pas applicable aux entreprises de travaux et services agricoles, ruraux et forestiers (ETARF) qui disposent d'une grille de salaire différente (avenant n° 4 du 15 mai 2022 applicable à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022).

Le présent accord est conclu conformément au chapitre 4 de la convention collective production agricole et CUMA et plus précisément à l'article 4.5 qui institue les paliers déterminant les rémunérations minimums de cette dernière qui se substitue à l'article 21 de l'accord territorial des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux du département de la Creuse devenu sans objet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021.

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1<sup>er</sup> août 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020 uniquement pour le département de la Creuse.

Dans la mesure où le présent avenant a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et que, par conséquent, ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Il a été convenu ce qui suit :

Les salaires applicables pour l'accord territorial de la Creuse des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux à l'exclusion des entreprises de travaux agricoles et ruraux sont fixés comme suit :

Palier	Taux horaire	Valeur pour 151 heures 67
Palier 1	11,07 €	1 678,99 €
Palier 2	11,18 €	1 695,67 €
Palier 3	11,22 €	1 701,74 €
Palier 4	11,46 €	1 738,14 €
Palier 5	11,99 €	1 818,52 €
Palier 6	12,58 €	1 908,01 €
Palier 7	13,32 €	2 020,24 €
Palier 8	14,27 €	2 164,33 €
Palier 9	15,45 €	2 343,30 €
Palier 10	17,13 €	2 598,11 €
Palier 11	19,47 €	2 953,01 €
Palier 12	22,26 €	3 376,17 €

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022.

## Article 2 | Dépôt et extension

Les signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à la DDETSP (direction départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations), 1, place Varillas, à Guéret.

*Fait à Guéret, le 7 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES**

**Avenant n° 4 du 29 septembre 2022**

NOR : AGRS2297117M

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

**Fédération nationale du bois,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGA CFDT ;**

**CFTC Agri ;**

**SNCEA CFE-CGC ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés et employeurs des exploitations forestières et des scieries agricoles entrant dans le champ d'application de l'accord du 15 septembre 2020 et ayant une activité définie à l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers, ainsi référencés :

	Référence NAPE/NAFE	
Exploitations forestières	0220	020 B
Scieries agricoles	4801	201 A

**Article 2 | Salaires minimaux**

Pour chaque échelon hiérarchique, le salaire minimum représente le niveau au-dessous duquel aucun salarié de l'échelon considéré ne doit être rémunéré.

Les salaires minimaux correspondant aux différentes classifications sont fixés en annexe.

**Article 3 | Valeur du point d'ancienneté**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,12 € à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

#### **Article 4 | Date d'application**

L'avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2022.

#### **Article 5 | Clause de réexamen**

Il est convenu que les partenaires sociaux procéderont au réexamen des dispositions du présent avenant dans l'hypothèse d'une augmentation du Smic et se réuniront dans un délai maximum de trente jours suivant la date de fixation de son augmentation.

#### **Article 6 | Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une situation uniforme compte tenu de la structure et de la taille des entreprises des secteurs d'activités concernés.

#### **Article 7 | Dépôt et extension**

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

*Fait à Paris, le 29 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)

## Annexe I Salaires minima

La grille de salaires minima est ainsi définie :

### Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

#### Personnel ouvriers

##### *Salaires minimaux : taux horaires de référence*

À compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2022			
Niveau 1	AB	100	11,07 €
Niveau 2	1 <sup>er</sup> échelon C	105	11,14 €
	2 <sup>e</sup> échelon D	110	11,17 €
Niveau 3	1 <sup>er</sup> échelon E	115	11,19 €
	2 <sup>e</sup> échelon F	125	11,24 €
	3 échelon G	135	11,28 €
Niveau 4	1 <sup>er</sup> échelon H	150	11,40 €
	2 <sup>e</sup> échelon I	170	12,17 €
	3 <sup>e</sup> échelon J	200	13,46 €

#### Personnel administratif, commercial et technique

##### *Salaires minimaux : taux horaires de référence*

À compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2022			
ACT 1		100	11,07 €
ACT 2	1 <sup>er</sup> échelon	110	11,17 €
	2 <sup>e</sup> échelon	120	11,21 €
ACT 3	1 <sup>er</sup> échelon	135	11,28 €
	2 <sup>e</sup> échelon	150	11,40 €
ACT 4		170	12,17 €
ACT 5	1 <sup>er</sup> échelon	190	13,04 €
	2 <sup>e</sup> échelon	210	13,81 €
ACT 6	1 <sup>er</sup> échelon	240	15,05 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	16,29 €

## Agents de maîtrise

### *Salaires minimaux : taux horaires de référence*

À compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2022			
AM 1		190	13,04 €
AM 2	1 <sup>er</sup> échelon	230	14,67 €
	2 <sup>e</sup> échelon	270	16,29 €
AM 3	1 <sup>er</sup> échelon	320	18,41 €
	2 <sup>e</sup> échelon	370	20,45 €

## Cadres

### *Appointements minima mensuels*

(En euros.)

À compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2022		
C 1	280	16,70
C 2	360	20,04
C 3	420	22,52
C 4	460	24,16
C 5	480	25,00
C 6	510	26,22
C 7	550	27,89
C 8	600	29,99

---

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220410-001022

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---