



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

2022-42
29 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° 2022-42 du 29 octobre 2022

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

[*] Aucun texte du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire dans le *BO* n° 2022-42.

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-42 du 29 octobre 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 44 Chimie-industrie : accord du 21 septembre 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} octobre 2022.....	5
IDCC 207 Cuirs-peaux : avenant 73 S du 22 septembre 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022	8
IDCC 247 Habillement-industries : avenant S 64 du 3 octobre 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022.....	10
IDCC 247 Habillement-industries : avenant n° 1 du 3 octobre 2022 à l'accord du 26 avril 2021 relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle	15
IDCC 275 Transport-aérien. Personnel-sol : avenant du 30 septembre 2022 relatif aux classifications professionnelles (annexe IV de la convention)	17
IDCC 315 Assurance. Prévoyance-retraite : avenant du 27 septembre 2022 à l'accord du 24 juin 2013 relatif au régime de prévoyance.....	19
IDCC 500 Habillement-mercerie-chaussure. Commerce-gros : avenant n° 55 A du 6 septembre 2022 relatif aux salaires minima mensuels.....	26
IDCC 934 Métallurgie (Indre) : dénonciation par lettre du 22 septembre 2022 de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales	28
IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 17 « Préavis en cas de démission ou de licenciement » de la convention collective.....	34
IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 16 septembre 2022 relatif à l'actualisation de l'article 18 bis « Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée » de la convention collective	36
IDCC 993 Prothésistes dentaires : protocole d'accord du 28 septembre 2022 relatif à la revalorisation de la grille des salaires.....	38
IDCC 1043 Gardiens-concierges : avenant n° 106 du 31 août 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	40
IDCC 1388 Pétrole-industries : accord du 3 octobre 2022 relatif aux salaires pour l'année 2023.....	42

IDCC 1504 Poissonnerie : avenant du 21 septembre 2022 relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales	44
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 94 du 21 septembre 2022 relatif à la reconduction de la contribution conventionnelle.....	49
IDCC 1732 Métallurgie (Yonne) : avenant du 20 septembre 2022 relatif à la rémunération minimale hiérarchique, à la prime de panier de nuit et aux taux effectifs garantis annuels (TEG).....	52
IDCC 1760 Jardineries-graineteries : accord du 1 ^{er} septembre 2022 relatif au régime frais de santé.....	56
IDCC 2003 Métallurgie (Vosges) : accord du 23 septembre 2022 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2022.....	68
IDCC 2205 Notariat : avenant n° 46 du 15 septembre 2022 relatif à la valeur du point et aux minima mensuels.....	74
IDCC 2344 Sidérurgie : accord autonome du 23 septembre 2022 portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité du secteur de la Sidérurgie.....	76
IDCC 2344 Sidérurgie : avenant du 23 septembre 2022 portant révision-extinction des dispositions conventionnelles sectorielles	85
IDCC 2683 Portage-presse : avenant du 13 septembre 2022 relatif à la rémunération minimale nationale	88
IDCC 3236 Industrie et services nautiques : accord du 30 septembre 2022 relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (« Pro-A »).....	90
IDCC 3236 Industrie et services nautiques : avenant n° 2 du 19 septembre 2022 relatif aux salaires minima mensuels au 1 ^{er} octobre 2022.....	95

Brochure n° 3108 | Convention collective nationale

IDCC : 44 | **INDUSTRIES CHIMIQUES ET CONNEXES**

Accord du 21 septembre 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2022

NOR : ASET2251287M

IDCC : 44

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

France Chimie ;

FIPEC ;

FEBEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail, les parties se sont rencontrées pour évoquer les salaires minima de branche consécutivement à la hausse du Smic.

Après avoir échangé sur le contexte inflationniste et ses conséquences sur le pouvoir d'achat des salariés, mais également l'incertitude économique à laquelle sont confrontées les entreprises, les parties se sont accordées sur des mesures conservatoires, dans l'attente de la négociation annuelle sur les salaires minima de branche (ou « NAO ») pour l'année 2023.

Les mesures conservatoires décrites ci-après sont à valoir sur la négociation annuelle sur les minima de branche, maintenue à l'agenda social de la branche chimie aux dates initialement prévues, les 17 novembre et 14 décembre 2022.

Article 1^{er}

Les parties signataires conviennent d'augmenter à compter du 1^{er} octobre 2022 la valeur du point mensuel de branche, sur la base correspondant à 38 heures hebdomadaires, soit 165,23 heures par mois, à 8,75 €.

Le barème des salaires minima est calculé pour l'avenant n° 1 suivant la formule ci-après :

$$(VP \times K) + [(225 - K) \times VP \times X]$$

Le barème proposé ne tient pas compte des majorations éventuellement dues en cas d'exécution d'heures supplémentaires.

Article 2

À compter du 1^{er} octobre 2022, le coefficient de calcul du complément de salaire visé à l'article 1^{er} de l'accord du 19 avril 2006 est fixé à 0,832.

Article 3

La valeur du point, telle que fixée à l'article 1^{er} ci-dessus, sert de base de calcul aux primes conventionnelles.

Article 4

En vertu de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions de cet accord relatives aux minima conventionnels sont applicables à l'ensemble des entreprises. Cet accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les signataires estimant que les dispositions de cet accord permettent une structuration économique de la branche.

Article 5

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la convention collective nationale des industries chimiques.

Article 6

Le présent accord entrera en vigueur pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} octobre 2022.

À compter de cette date, le présent accord se substituera à la recommandation patronale qui avait été prise par France Chimie, la FEBEA et la FIPEC à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 7

Le présent accord sera déposé au ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, du plein emploi et de l'insertion, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué (dérogation prévue par la circulaire elle-même).

Fait à Puteaux, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème pour 38 heures/semaine

Le barème à compter du 1^{er} octobre 2022 pour 38 heures/semaine sera le suivant :

VP : 8,75 €.

(En euros.)

Coefficient	Formule et calcul (VP x coefficient)	Complément de salaire	Total
130	1 137,50	691,60	1 829,10
140	1 225,00	618,80	1 843,80
150	1 312,50	546,00	1 858,50
160	1 400,00	473,20	1 873,20
175	1 531,25	364,00	1 895,25
190	1 662,50	254,80	1 917,30
205	1 793,75	145,60	1 939,35
225	1 968,75		1 968,75
235	2 056,25		2 056,25
250	2 187,50		2 187,50
275	2 406,25		2 406,25
300	2 625,00		2 625,00
325	2 843,75		2 843,75
360	3 150,00		3 150,00
350	3 062,50		3 062,50
400	3 500,00		3 500,00
460	4 025,00		4 025,00
480	4 200,00		4 200,00
510	4 462,50		4 462,50
550	4 812,50		4 812,50
660	5 775,00		5 775,00
770	6 737,50		6 737,50
880	7 700,00		7 700,00

Avenant 73 S du 22 septembre 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2251289M

IDCC : 207

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

FFTM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

Catégories	Coefficients	Au 1 ^{er} août 2022	
		Taux horaires	Salaires bruts mensualisés
OS1	135	11,13	1 688,04
OS2	143	11,28	1 710,27
OQ	155	11,73	1 778,56
OHQ	170	12,42	1 883,18

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2 | Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 9,92 euros, à compter du 1^{er} août 2022.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures/semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13, alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux :

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4 | *Égalité salariale : salaires des femmes (art. 29 bis CCN cuirs et peaux révisé le 6 juin 2018)*

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} août 2022, dès sa signature.

Il est précisé que cet avenant s'applique exclusivement au secteur de la CCN industrie des cuirs et peaux, IDCC n° 207 et qu'il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés compte tenu de l'objet de l'avenant.

Si l'augmentation du Smic devient supérieure au salaire minimum du coefficient 135 du secteur industrie des cuirs et peaux, les négociations seront engagées conformément aux dispositions du nouvel article L. 2241-10 du code du travail.

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant S 64 du 3 octobre 2022
relatif aux salaires minima pour l'année 2022

NOR : ASET2251295M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
I	1	1 690
	2	1 698
	3	1 702
	4	1 707
II	1	1 711
	2	1 715
	3	1 721
	4	1 725

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute
III	1	1 730
	2	1 767

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
I	1	1 690	1 706	1 713	1 719	1 726	1 732
	2	1 700	1 716	1 723	1 729	1 736	1 742
	3	1 703	1 719	1 726	1 732	1 739	1 745
	4	1 705	1 721	1 728	1 734	1 741	1 747
II	1	1 707	1 730	1 738	1 748	1 757	1 766
	2	1 709	1 732	1 740	1 750	1 759	1 768
	3	1 709	1 732	1 740	1 750	1 759	1 768
	4	1 710	1 733	1 741	1 751	1 760	1 769
III	1	1 712	1 741	1 753	1 764	1 776	1 788
	2	1 715	1 744	1 756	1 767	1 779	1 791
	3	1 722	1 751	1 763	1 774	1 786	1 798
	4	1 769	1 788	1 810	1 821	1 833	1 845

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires d'octobre 2022 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'octobre d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté					
		– de 3 ans	De 3 à – de 6 ans	De 6 à – de 9 ans	De 9 à – de 12 ans	De 12 à – de 15 ans	15 ans et +
III	2	1 715	1 744	1 756	1 767	1 779	1 791
	3	1 722	1 751	1 763	1 774	1 786	1 798
	4	1 769	1 798	1 810	1 821	1 833	1 845
IV	1	1 890	1 925	1 939	1 954	1 968	1 982
	2	2 066	2 101	2 115	2 130	2 144	2 158
	3	2 253	2 288	2 302	2 317	2 331	2 345
	4	2 447	2 482	2 496	2 511	2 525	2 539
V	1	2 588	2 642	2 664	2 686	2 708	2 729
	2	2 872	2 926	2 948	2 970	2 992	3 013

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2022 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures calculées selon un prorata de 9/12 de la valeur fixée par l'accord S 63 et de 3/12 de la valeur fixée par l'accord S 64 soit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	26 682
V	1	29 829
	2	32 731
	3	36 649
	4	39 288
VI	1	42 018
	2	45 554
	3	52 221
	4	60 677

Les valeurs ci-dessous fixées par l'accord S 64 sont applicables pour l'année 2023.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Rémunération minimale annuelle brute
IV	3	27 475
V	1	30 715
	2	33 703
	3	37 943
	4	40 455
VI	1	43 266
	2	46 907
	3	53 772
	4	62 479

Article 5 | Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté pour les ETAM

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter d'octobre 2022 à :

- 651 euros pour le niveau I ;
- 908 euros pour le niveau II ;
- 1 165 euros pour le niveau III ;
- 1 412 euros pour le niveau IV ;
- 2 175 euros pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau, le résultat étant arrondi à l'euro le plus proche.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7 | Engagement de renégociation

Les parties signataires conviennent qu'en cas de nouvelle augmentation du Smic en 2022 une réunion de la CPPNI sera organisée à l'initiative de l'union française des industries mode et habillement dans les quinze jours de ladite augmentation, pour évaluer l'impact de cette revalorisation sur les rémunérations minimales garanties fixées par le présent accord et échanger, le cas échéant, sur leurs adaptations.

Article 8 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés puisqu'il a pour unique objet d'actualiser les minima conventionnels de salaires de la convention collective nationale des industries de l'habillement et qu'il s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille d'effectif.

Article 9 | Égalité salariale hommes/femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre femmes et hommes. 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 le présent accord et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 10 | Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris, le 3 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 1 du 3 octobre 2022
à l'accord du 26 avril 2021
relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence
en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : ASET2251296M

IDCC : 247

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

UFIMH,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFTD ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des industries de l'habillement ont signé le 26 avril 2021 un accord sur la mise en œuvre des mesures d'urgences en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans un contexte économique dont les conséquences pouvaient être néfastes pour les entreprises et les salariés du secteur.

Les mesures énoncées dans cet accord avaient donc pour objectif :

- de maintenir et de renforcer l'attractivité des métiers de la mode et de l'habillement ;
- de défendre l'emploi en assurant un recours large aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications ;
- d'aider les entreprises de la filière à anticiper les évolutions nécessaires des processus et des compétences afin de s'adapter plus facilement au nouveau contexte de production dans le cadre d'une réindustrialisation de production en France, et des nouveaux modèles marchands induits par la forte progression du digital et du multicanal... ;
- de favoriser la transmission des savoir-faire spécifiques à la branche des industries de l'habillement.

Le contexte dans lequel vont devoir évoluer les entreprises en 2023 et 2024 étant encore pour le moins incertain les partenaires sociaux de la branche ont souhaité proroger jusqu'au 30 juin 2024 l'accord du 26 avril 2021 ce qui est l'objet du présent avenant.

Article 1^{er}

Au premier alinéa de l'article 5, les mots « pour une durée de deux ans à compter de sa date de signature et est applicable à la même date » sont remplacés par « pour une durée allant jusqu'au 30 juin 2024 et est applicable à la date de sa signature ».

Article 2 | Dépôt et extension

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail.

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

Fait à Paris, le 3 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177 | Convention collective nationale

IDCC : 275 | **TRANSPORT AÉRIEN**
(Personnel au sol)

Avenant du 30 septembre 2022
relatif aux classifications professionnelles
(annexe IV de la convention)

NOR : ASET2251284M

IDCC : 275

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

FNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FNEMA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche révisent les clauses générales de l'accord portant sur l'annexe IV relative aux classifications professionnelles de la convention collective nationale du transport aérien – personnel au sol (IDCC 275), en y en insérant un article 5 relatif aux modalités pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Partie IV – Clauses générales

Les parties signataires conviennent d'intégrer un article 5 dans la partie IV relatives aux clauses générales rédigé comme suit :

« **Article 5 | Modalités pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Les parties signataires conviennent que le contenu de l'accord ne justifie pas de prendre des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés. »

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 27 septembre 2022

à l'accord du 24 juin 2013
relatif au régime de prévoyance

NOR : ASET2251267M

IDCC : 315

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FEC FO ;

FSPBA CGT ;

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT ;

UNSA banque assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires s'engagent à réviser le règlement du régime de prévoyance professionnel (RPP) pour le mettre en conformité, d'une part, aux termes de l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021 (traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail), et d'autre part, pour faciliter la compréhension des garanties collectives du régime (volet frais de soins) en intégrant l'engagement de France assureurs sur la lisibilité des garanties des contrats.

Au-delà de ces adaptations du régime aux évolutions réglementaires, il est également nécessaire d'augmenter les taux de cotisation pour le volet prévoyance lourde du RPP et ceci afin de corriger une situation financière structurellement déséquilibrée depuis 2016. Ce surcoût sera lissé dans le temps sur deux exercices (2023 et 2024).

Les partenaires sociaux sont très attachés au régime professionnel de prévoyance, véritable acquis social dans la profession permettant aux salariés de bénéficier d'un socle de garanties minimum, qu'il est nécessaire de sécuriser et de préserver.

Le règlement RPP est complété par un article 3.1 rédigé comme suit :

« Article 3.1 | *Conséquences de la suspension du contrat de travail*

3.1.1. Maintien obligatoire des garanties en cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à indemnisation ou maintien de salaire ou versement d'un revenu de remplacement

Le bénéfice des garanties définies par le présent règlement est maintenu, dans les conditions en vigueur, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu, et, s'agissant des remboursements de frais de soins, au profit de ses ayants droits, pendant toute période de suspension du contrat de travail au titre de laquelle il perçoit :

- tout ou partie de son salaire ;
- des prestations prévues aux sections III et IV du titre II du présent règlement ;
- un revenu de remplacement versé par l'employeur notamment en cas de placement en activité partielle ou activité partielle de longue durée (suspension de l'activité ou réduction des horaires), ou en cas de congé rémunéré par l'employeur (reclassement, mobilité...).

Les cotisations prévues à la section II du titre III sont dues pendant toute la suspension du contrat ; la part salariale est, en priorité, prélevée sur le salaire, indemnisation ou revenu de remplacement versé ; à défaut de possibilité de prélever la quote-part salariale, le salarié doit l'acquitter à première demande.

Les prestations et les cotisations sont calculées sur l'assiette correspondant au salaire, indemnisation ou revenu de remplacement versé, y compris les indemnités journalières et rentes versées par la sécurité sociale.

3.1.2. Maintien optionnel des garanties en cas de suspension du contrat de travail non visée à l'article 3.1.1

Dans tous les cas de suspension du contrat de travail n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 3.1.1, le bénéfice des garanties et l'obligation de financement du régime sont suspendus jusqu'au terme de la suspension. Le salarié a toutefois la possibilité de demander le maintien des garanties visées aux sections II et III et/ou des garanties visées à la section V.

Le salarié acquitte l'intégralité de la cotisation (parts patronale et salariale) dont l'assiette de calcul correspond à la moyenne mensuelle des rémunérations brutes versées au cours des 12 mois précédent la suspension du contrat de travail.

3.1.3. Terme du maintien des garanties

Le maintien obligatoire ou facultatif des garanties cesse dans les conditions prévues respectivement aux articles 13, 20, 29 et 33 du présent règlement. »

Article 2

L'article 31 du règlement RPP est modifié comme suit :

« Article 31 | Garanties collectives

Garantie	Niveau de garantie ¹ (incluant celui de la S.S. et dans la limite des frais réels)
HOSPITALISATION	
Honoraires	
• Actes de chirurgie, actes de spécialité adhérent à un DPTAM	280% BR
• Actes de chirurgie, actes de spécialité (conventionnés et non conventionnés non adhérent à un DPTAM	200% BR
Forfait journalier hospitalier	100% FR ²
Frais de séjour	100% BR
Chambre particulière	1,50% PMSS/jour
Forfait Patient Urgence³	100% FR, dans la limite du forfait
SOINS COURANTS	
Honoraires médicaux	
• Consultation – Visite généraliste (conventionnés et non-conventionnés) adhérent ou non adhérent à un DPTAM	100% BR ⁴
• Consultation – Visites spécialiste (conventionnés et non-conventionnés) adhérent ou non adhérent à un DPTAM	100% BR ⁵
• Actes de chirurgie, actes de spécialité adhérent à un DPTAM	270% BR
• Actes de chirurgie, actes de spécialité (conventionnés et non-conventionnés) non adhérent à un DPTAM	200% BR
• Radiologie adhérent à un DPTAM	245% BR
• Radiologie non adhérent à un DPTAM	200% BR
Honoraires paramédicaux⁶	100%BR
Analyses et examens de laboratoires	100% BR
Médicaments	
• Médicaments à 65% ⁷	100% BR
• Médicaments à 30% ⁸	51% BR
• Médicament à 15% ⁹	36% BR
Transport (accepté par la S.S)	195% BR

¹ Niveau de garanties (incluant celui de la S.S. et dans la limite des frais réels) : Dans les cas spécifiques où la prise en charge de la Sécurité sociale est de 100% (ex : affection de longue durée), les prestations du régime sont augmentées d'un montant équivalent au ticket modérateur.

² Forfait journalier hospitalier : Dans les établissements de santé, hors établissements médico-sociaux

³ Participation forfaitaire du patient aux frais occasionnés par un passage non programmé dans une structure des urgences d'un établissement de santé, lorsque ce passage n'est pas suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie au sein de l'établissement.

⁴ Consultation - Visite généraliste (conventionnés et non-conventionnés) adhérent ou non adhérent à un DPTAM : Pour une consultation chez le généraliste en secteur 1 à 25 € la prise en charge de la S. S. 16.50 €, celle de la complémentaire à 7.50 € et la participation forfaitaire non-remboursable à 1 € .

⁵ Consultation - Visite spécialiste (conventionnés et non-conventionnés) adhérent ou non adhérent à un DPTAM : Pour une consultation chez le spécialiste en secteur 1 à 25 € la prise en charge de la S. S. 16.50 €, celle de la complémentaire à 7.50 € et la participation forfaitaire non-remboursable à 1 €

⁶ Auxiliaires médicaux : Infirmières, masseurs-kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologues

⁷ Médicament à 65% : Médicament à service médical rendu majeur ou important et préparation magistrale

⁸ Médicament à 30% : Médicament à service médical rendu modéré

⁹ Médicament à 15% : Médicament à service médical faible

Psychologie ¹⁰	Prise en charge du ticket modérateur dans la limite de 8 séances par année civile et par bénéficiaire	
Matériel médical		
<ul style="list-style-type: none">Orthopédie et autres prothèses (remboursées par la S.S)	180%BR	
DENTAIRE		
Soins et prothèses 100% santé*	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des honoraires limites de facturation	
Soins dentaires hors 100% santé	105%BR	
Inlay onlay	105%BR	
Prothèses dentaires hors 100% santé	210% BR	
Orthodontie (acceptée par la S.S)	300%BR	
Aides AUDITIVES		
Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par période de quatre ans.		
Equipement 100% santé*	Prise en charge intégrale, dans le respect des tarifs applicables et des prix limites de vente	
Equipement autres que 100% Santé	180% BR, dans le respect des plafonds de remboursement règlementaires	
PREVENTION		
Consultations - Actes de prévention (acceptées par la S.S.)	100% B.R.	
Contraception prescrite (y compris celle non remboursée par la SS)	50 € par an	
OPTIQUE		
Le dispositif 100% Santé définit 2 classes de verres et montures : ceux de la Classe A (100% Santé) intégralement pris en charge et ceux de la Classe B, hors 100% Santé		
<ul style="list-style-type: none">Ces garanties s'appliquent aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement (monture limitée à 100€ [ou 30€ dans le cadre du 100% Santé] + 2 verres) par période de 2 ans, à l'exception des cas pour lesquels un renouvellement anticipé est autorisé : enfant de moins de 16 ans, ou pour raisons médicalement justifiées. Dans ce dernier cas, la période est de 1 an.La période précitée de deux ans s'apprécie à compter de la date de facturation de l'équipement optique (sauf en cas d'évolution de la vue ou pour les mineurs).		
Composition de l'équipement	Prise en charge des verres	Prise en charge de la monture
Classe A : 100% santé		
Classe B : autres que 100% santé		
Equipements 100% santé * 2 verres A + monture A	Intégrale dans le respect des PLV 100% santé	

¹⁰ Consultations effectuées auprès d'un psychologue conventionné et référencé dans l'annuaire mis en ligne sur le site MonPsy (<https://monpsy.sante.gouv.fr/annuaire>).

Pour bénéficier de la prise en charge de ces séances d'accompagnement psychologique, l'assuré doit :

- être âgé de trois ans ou plus ;
- présenter des troubles d'une nature et d'une intensité définis selon les critères fixés par l'arrêté du 8 mars 2022 ;
- être adressé à un psychologue par lettre de son médecin traitant ou d'un médecin impliqué dans sa prise en charge (orientation valable six mois).

2 verres A + monture B	Intégrale dans le respect des PLV 100% santé	- Dans la limite du plafond du tableau ci-dessous, déduction faite du coût des verres Et - Dans la limite de 100€
2 verres B + monture A	Dans la limite du plafond du tableau ci-dessous, déduction faite du coût de la monture	Intégrale dans le respect des PLV 100% santé
2 verres B + monture B	Dans la limite du plafond du tableau ci-dessous. Monture limitée à 100 euros.	

Plafonds de remboursements pour un équipement hors 100% santé

a) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ; - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S (sphère + cylindre) est inférieure ou égale à 6,00 dioptries	100 € dont 100 € au maximum pour la monture
b) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au c)	150 € dont 100 € au maximum pour la monture
c) équipement à : - verres unifocaux sphériques dont la sphère est hors zone de -6,00 à + 6,00 dioptries ; - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -6,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ; - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -6,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; - verres unifocaux sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 6,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est comprise entre -4,00 et + 4,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0,00 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est inférieure ou égale à 8,00 dioptries ;	200 € dont 100 € au maximum pour la monture
d) équipement comportant 1 verre mentionné au a) et 1 verre mentionné au f)	150 € dont 100 € au maximum pour la monture
e) équipement comportant 1 verre mentionné au c) et 1 verre mentionné au f)	200 € dont 100 € au maximum pour la monture
f) équipement à : - verres multifocaux ou progressifs sphériques dont la sphère est hors zone de -4,00 à + 4,00 dioptries ;	200 € dont 100 € au maximum pour la monture

<ul style="list-style-type: none"> - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est comprise entre -8,00 et 0 dioptries et dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries ; - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est inférieure à -8,00 dioptries et dont le cylindre est supérieur ou égal à 0,25 dioptrie ; - verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques dont la sphère est positive et dont la somme S est supérieure à 8,00 dioptries. 		
Lentilles (acceptées par la S.S./an)	360% BR	
Chirurgie réfractive ou Kératotomie	250€ par œil	

BR : Base de remboursement

FR : Frais réel

PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale

S.S. : Sécurité sociale

DPTAM : Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : OPTAM, OPTAM-CO

OPTAM/OPTAM-CO : Options de pratiques tarifaires maîtrisées ouvertes à certains médecins par la convention avec l'assurance maladie obligatoire pour les accompagner dans la limitation des pratiques de dépassement d'honoraires. En adhérant à cette option, les médecins s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires conformément aux dispositions de l'accord en l'échange de contrepartie.

PLV : Prix limite de vente

100% Santé : dispositif qui a pour objectif de donner accès à des soins, pris en charge à 100% par l'assurance maladie obligatoire et complémentaire dans le domaine de l'optique, dentaire et audiologie. Son principe consiste à proposer un ensemble de soins ou équipements regroupés dans un *Panier*, destinés à répondre aux besoins de santé essentiels. La composition des *Paniers* est définie réglementairement et visés à l'article R.871-2 du Code de la Sécurité sociale.

*Tels que définis réglementairement

Article 3

L'article 42.1 du règlement du RPP est modifié comme suit :

Article 42.1 | *Garanties décès, incapacité-invalidité, déplacement professionnel*

Au 1^{er} janvier 2023 :

Assiette de cotisation : tranche de salaire inférieure ou égale à 1 PASS		Assiette de cotisation : tranche de salaire supérieure à 1 PASS	
Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
1,62 %	0,14 %	1,25 %	0,11 %
Total : 1,76 %		Total : 1,36 %	

Au 1^{er} janvier 2024 :

Assiette de cotisation : tranche de salaire inférieure ou égale à 1 PASS		Assiette de cotisation : tranche de salaire supérieure à 1 PASS	
Employeur	Personnel	Employeur	Personnel
1,67 %	0,14 %	1,29 %	0,11 %
Total : 1,81 %		Total : 1,40 %	

La clé de répartition des cotisations afférentes aux garanties décès, incapacité, invalidité, déplacement professionnel est la suivante :

	T < 1 PASS	T > 1 PASS
Employeur	92 %	92 %
Personnel	8 %	8 %

Article 4

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant, dont l'entrée en vigueur interviendra au 1^{er} janvier 2023.

Fait à Paris, le 27 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3148 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 55 A du 6 septembre 2022

relatif aux salaires minima mensuels

NOR : ASET2251293M

IDCC : 500

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

FCJT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Salaires minima mensuels

Barème des salaires minima mensuels applicables à compter du mois qui suit la date de signature. Ce barème sera applicable sur l'ensemble du territoire métropolitain et les départements d'outre-mer pour une durée hebdomadaire de travail de trente-cinq heures.

Au-delà de la négociation sur les minima conventionnels, les parties signataires conviennent de la nécessité d'entamer des négociations sur les classifications dès la prochaine augmentation du Smic.

(Voir page suivante.)

(En euros.)

Catégorie	Niveaux	Échelons	Salaires minima
Employés	I	A	1 679
		B	1 684
	II	A	1 704
		B	1 709
	III	A	1 729
		B	1 734
	IV	A	1 754
		B	1 759
	V	A	1 779
		B	1 784
Agents de maîtrise	VI	A	1 909
		B	1 994
		C	2 109
Cadres	VII	Échelon unique	2 259
	I	A	2 549
		B	2 769
	II	A	3 175
		B	3 760
	III	Échelon unique	4 240
Note : 1. Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les employés de niveau I, échelon A passent automatiquement au niveau I, échelon B.			

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

Au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, prévoir des mesures spécifiques concernant les salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence.

Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent accord selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

Article 3 | Publicité et extension

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

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

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

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

Fait à Paris, le 6 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 934 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES
ET SIMILAIRES

(Indre)

(4 avril 1977)

(Étendue par arrêté du 27 avril 1979,

Journal officiel du 19 mai 1979)

Dénonciation par lettre du 22 septembre 2022
de UIMM Indre des dispositions conventionnelles territoriales

NOR : ASET2251274M

IDCC : 934

UIMM Indre
9, rue des Ingrains
36000 Châteauroux

Châteauroux, le 22 septembre 2022

Madame, Monsieur,

La convention collective nationale de la métallurgie, signée le 7 février dernier, entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Dans cette perspective, il est nécessaire d'éteindre les dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n ° 934). C'est dans ce contexte que les partenaires sociaux nationaux, par accord national du 29 septembre 2021 modifié, nous ont invité à négocier sur la mise en œuvre de l'extinction de nos dispositions territoriales. En ce sens, différents échanges et rencontres, rappelés ci-dessous, sont intervenus entre l'UIMM Indre et les organisations syndicales représentatives dans le territoire.

Dès novembre 2021, un comparatif entre les dispositions de la convention collective de l'Indre et les nouvelles dispositions de la convention collective nationale, nommé « constat partagé », a été réalisé. Il est ressorti des différents travaux que l'ensemble des points de la convention collective territoriale de l'Indre (CCT Indre) avait été repris par la nouvelle convention collective et donc qu'aucune spécificité ne pouvait être mise en œuvre dans le territoire de l'Indre.

Différentes réunions se sont poursuivies dans le cadre desquelles les éléments du « constat partagé » ont été repris et détaillés.

Pour maintenir les échanges et la qualité du dialogue social dans le territoire, nous avons décidé de conclure, ensemble, avec la CFE-CGC, FO et la CFDT, un avenant à la convention territoriale de l'Indre, en date du 1^{er} juin 2022. Cet avenant avait pour objet de réduire le délai de préavis en cas de dénonciation. Cette décision nous permettait aussi de continuer les discussions dans le département, et ce en dépit du calendrier mis en place par les organisations syndicales nationales arrêtant les négociations dans les territoires au 1^{er} juillet 2022.

Dans le cadre de cet avenant, l'UIMM Indre s'est engagée à mener des réflexions sur les dispositions de la convention collective de l'Indre relatives :

- à la compensation au titre du travail habituel de nuit ;
- au congé d'ancienneté supplémentaire (après 30 ans) ;
- à l'indemnité de départ volontaire à la retraite ;
- et au remplacement temporaire.

C'est en ce sens que lors de notre 7^e réunion du 21 juillet 2022, nous avons relevé que les dispositions de la nouvelle convention collective relatives au travail habituel de nuit emportaient une différence significative de traitement pour les salariés, par rapport aux dispositions de la CCT Indre.

Malgré les préconisations de l'UIMM nationale, nous vous avons proposé de maintenir le régime du travail habituel de nuit appliqué dans l'Indre, pour une durée déterminée.

En sus, nous vous avons proposé de rédiger une lettre paritaire encourageant les entreprises à maintenir leur pratique, après 2024, sur :

- le départ à la retraite ;
- le remplacement temporaire ;
- et le congé payé exceptionnel après 30 ans d'ancienneté.

L'ensemble de ces avancées, considérées insuffisantes, ont été refusées.

Dans le cadre d'échanges ultérieurs, certaines organisations syndicales de salariés ont proposé, notamment :

- un accord autonome (AA) à durée déterminée de 5 ans sur le travail habituel de nuit ;
- la suppression de la lettre paritaire pour intégrer les éléments de celle-ci en préambule de l'AA ;
- et la réouverture de la discussion sur la thématique de la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié.

Accédant à certaines de ces demandes lors de la réunion du 5 septembre 2022, nous vous avons proposé un AA pour une durée déterminée de 3 ans, à partir du 1^{er} janvier 2024, incluant en préambule les éléments initialement insérés dans la lettre paritaire. De même, nous avons accepté d'ajouter, dans ce préambule, la majoration au titre du travail exceptionnel un jour férié, comme vous le demandiez.

De nouveau, ces dernières propositions ont été écartées. Vous évoquiez, notamment, la nécessité d'aller au-delà de simples recommandations sur les points visés en préambule de l'AA et de les prévoir à durée indéterminée.

Dans un ultime souci d'ouverture et de dialogue social, nous vous avons proposé d'intégrer ces éléments incitatifs dans l'avenant de révision extinction (ARE) à durée indéterminée, puis de les retranscrire dans un AA à durée indéterminée.

Nous nous sommes rencontrés pour une dernière réunion le 9 septembre 2022. Lors de celle-ci, nous avons débattu sur les différents projets d'accords et sur la formulation des recommandations faites aux entreprises visant au maintien de leur pratique sur les 4 points préalablement définis.

Il s'est avéré que vos propositions pouvaient rendre obligatoire pour les entreprises ces thématiques, notamment en introduisant la notion de rappel dans la formulation du texte.

Nous vous avons alors rappelé notre position selon laquelle nous ne pouvions qu'inciter les entreprises à maintenir leur pratique après l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, sans toutefois leur imposer. C'est bien en ce sens que le projet d'accord avait été rédigé ;

l'UIMM Indre s'assurant, par la rédaction employée, que l'ensemble des préconisations effectuées sur ces 4 points ne revêtaient aucun caractère obligatoire pour les entreprises de l'Indre.

Cette réunion s'est achevée par un désaccord. Nous avons néanmoins souhaité vous soumettre une dernière fois les projets d'accords conformes à nos derniers échanges, vous invitant à revenir vers nous. Une nouvelle entrevue est alors intervenue, mais n'a pas abouti.

Par conséquent, l'UIMM Indre vous informe, par la présente, de la dénonciation de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934) ainsi que de l'ensemble des normes conclues dans son champ d'application et dont elle est signataire.

La dénonciation de ces dernières est soumise au respect d'un délai de préavis de 3 mois. Nous vous informons que celui-ci commencera à courir à compter du 1^{er} octobre 2022. Une fois échu, une période de survie de 12 mois s'ouvrira. Ainsi, la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre (IDCC n° 934), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, cesseront de produire leurs effets le 1^{er} janvier 2024. Sont notamment visés par la dénonciation :

- convention collective fixant le régime de rémunération des Ingénieurs et cadres du 21/5/1951 ;
- avenant « ouvriers » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 04/05/1956 ;
- avenant « collaborateurs » à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 01/06/1956 ;
- accord du 25/07/1958 relatif au régime complémentaire de retraite ;
- avenant à la convention collective des industries métallurgiques mécaniques connexes et similaires du département de l'Indre du 22/05/1963 ;
- accord du 18/06/1963 relatif aux ingénieurs et cadres des industries des métaux du département de l'Indre ;
- avenant à la convention collective du 06/10/1970 ;
- avenant à la convention collective du 15/07/1972 ;
- avenant à la convention collective du 26/11/1971 ;
- convention collective des ingénieurs et cadres du 08/06/1973 ;
- avenant du 13/11/1974 ;
- accord du 28 octobre 1975 relatif aux classifications ;
- avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels du 26/07/1976 ;
- accord du 04/04/1977 relatif à l'unicité du statut social du personnel ouvrier et du personnel mensuel ;
- accord du 19/09/1978 sur la tenue des commissions paritaires ;
- avenant à la convention collective de la métallurgie de l'Indre du 18/01/1979 ;
- accord paritaire du 5 février 1980 ;
- avenant à l'accord « clauses générales » relatif aux congés payés du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord « mensuels » relatif aux majorations diverses du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord « mensuels » relatif au travail des femmes du 28/12/1981 ;
- avenant à l'accord relatif à « une certaine catégorie de mensuels » du 18/02/1983.
- accord départemental sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques du 13/07/1984 ;
- accord du 13 juillet 1984 relatif au champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Indre ;

- avenant à l'accord national du 21/07/1975 sur la classification, du 13/07/1984 ;
- accord du 21/02/1991 ;
- avenants « mensuels » du 02/04/2002 ;
- Avenant « clause générale » du 03/12/2002 ;
- avenant « prévoyance » du 23/01/2009 ;
- avenant à la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, connexes et similaires de l'Indre du 01/06/2022 ;
- accord salaire I du 28/09/1956 ;
- accord salaire II du 06/01/1958 ;
- accord salaire III du 28/05/1958 ;
- accord salaire IV du 24/03/1960 ;
- accord salaire V du 01/12/1960 ;
- accord salaire VI du 07/12/1961 ;
- accord salaire VII du 26/12/1962 ;
- accord salaire VIII du 25/11/1963 ;
- accord salaire IX du 06/04/1964 ;
- accord salaire X du 13/07/1965 ;
- accord cadres du 01/01/1966 ;
- accord salaire XI du 06/07/1966 ;
- accord salaire XII du 03/02/1968 ;
- accord salaire XIV du 17/02/1969 ;
- accord salaire I-70 du 15/12/1969 ;
- accord salaire II-70 du 09/07/1970 ;
- accord salaire I-71 du 25/05/1971 ;
- accord salaire II-71 du 26/11/1971 ;
- accord salaire I-72 du 10/07/1972 ;
- accord salaire II-72 du 14/12/1972 ;
- accord salaire I-73 du 02/10/1973 ;
- accord salaire I-74 du 08/02/1974 ;
- accord II-74 du 30/06/1974 relatif à la valeur du point ;
- accord I-75 du 28/05/1975 relatifs aux salaires minima ;
- accord I-76 du 22/04/1976 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-77 du 13/06/1977 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 18 janvier 1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 18 janvier 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- accord du 23 avril 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- accord du 10 décembre 1979 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- accord II-79 du 02/07/1979 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-80 du 04/02/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 16 juin 1980 relatif à la rémunération annuelle garantie (RAG) ;
- accord II-80 du 23/06/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;

- accord I-81 du 24/12/1980 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-81 du 24/12/1980 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord II-81 du 06/11/1981 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-83 du 17/02/1983 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-84 du 13/07/1984 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord I-85 du 21/11/1985 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 21 février 1991 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 21 février 1991 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 23 janvier 1992 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 23 janvier 1992 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 février 1993 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 22 juin 1994 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 11 juillet 1995 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 27 janvier 1997 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 16 février 2001 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 16 février 2001 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 8 mars 2002 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 8 mars 2002 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 décembre 2003 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 2 décembre 2003 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 16 décembre 2005 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 16 décembre 2005 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 juin 2006 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord salaires du 26 juillet 2007 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 26 juillet 2007 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 19 novembre 2009 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 19 novembre 2009 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 14 mai 2012 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 14 mai 2012 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 4 novembre 2013 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 4 novembre 2013 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;

- accord du 2 décembre 2014 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 2 décembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 22 décembre 2015 relatif à la valeur du point et rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 22 décembre 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 21 mars 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 6 avril 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 24 juin 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 24 juin 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG) ;
- accord du 10 décembre 2021 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- accord du 10 décembre 2021 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEG).

Conformément au formalisme prévu dans la convention collective territoriale en cas de dénonciation, vous trouverez joint à ce courrier un projet de nouveau texte.

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

Le président de l'UIMM Indre.

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 16 septembre 2022

relatif à l'actualisation de l'article 17 « Préavis en cas de démission ou de licenciement » de la convention collective

NOR : ASET2251275M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'article 17 « Préavis en cas de démission ou de licenciement » comme suit :

« Le préavis réciproque en cas de démission ou de licenciement est de :

- sept jours pour les salariés ayant moins de six mois d'ancienneté ;
- un mois pour les salariés ayant six mois d'ancienneté et plus ;
- deux mois pour les salariés ayant deux ans d'ancienneté et plus ;
- trois mois pour les salariés cadres ayant un an d'ancienneté et plus.

Par accord signé entre les parties, une dispense partielle ou totale d'effectuer le préavis pourra être décidée. Au cas où le salarié aurait trouvé un nouvel emploi ou exercerait une activité pour son propre compte, le préavis non effectué ne sera pas rémunéré.

Pendant la durée du préavis en cas de licenciement, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour et pendant deux heures pour lui permettre de chercher un emploi dès lors qu'il est embauché à temps complet. La démission ne donnant pas droit à ces heures de recherche d'emploi.

En cas de travail partiel, ces heures seront proratisées.

Si le salarié a trouvé un emploi ou exerce une activité pour son propre compte, ces absences ne seront pas rémunérées.

Les heures fixées d'un commun accord peuvent être bloquées en une ou plusieurs périodes. En cas de désaccord, elles seront prises alternativement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. »

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire dès la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris, le 16 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : **993** | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 16 septembre 2022

relatif à l'actualisation de l'article 18 *bis* « Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée » de la convention collective

NOR : ASET2251276M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'article 18 *bis* « Rupture conventionnelle du contrat de travail à durée indéterminée » comme suit :

« À l'occasion de la rupture conventionnelle de son contrat de travail, le salarié doit percevoir une "indemnité spécifique de rupture conventionnelle" dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, ne peut être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 18, conformément à l'avenant n° 4 du 18 mai 2009 à l'ANI du 11 janvier 2008.

À l'instar de la base de calcul de l'indemnité légale de licenciement, la base de calcul de cette indemnité spécifique de rupture conventionnelle doit prendre en compte la moyenne la plus favorable des 3 ou 12 derniers mois versés avant la date de la signature de la convention de rupture. Tout élément de rémunération exceptionnel doit être intégré au prorata. Si le salarié a été absent sans rémunération pendant l'une de ces périodes, l'employeur doit reconstituer un salaire brut mensuel moyen correspondant à ce que le salarié aurait perçu s'il avait normalement travaillé, ce qui constituera la base du calcul de cette indemnité. »

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire dès la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris, le 16 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254 | Convention collective nationale

IDCC : 993 | **PROTHÉSISTES DENTAIRES ET PERSONNELS DES LABORATOIRES DE PROTHÈSES DENTAIRES**

Protocole d'accord du 28 septembre 2022
relatif à la revalorisation de la grille des salaires

NOR : ASET2251285M

IDCC : 993

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

UNPPD,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO ;

UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation de la grille des salaires conformément à l'avenant ci-joint.

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique à l'ensemble des laboratoires de prothèse dentaire le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

L'extension du présent accord sera faite à l'initiative de la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris, le 28 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Catégories professionnelles	Salaires bruts
Personnels de service	1 732 €
Secrétaire administratif Aide comptable	1 748 €
Comptable	1 886 €

Catégories professionnelles	Échelons	Salaires bruts
Employé en prothèse dentaire		1 743 €
Auxiliaire en prothèse dentaire		1 751 €
Technicien qualifié en prothèse dentaire	TQ1	1 841 €
	TQ2	2 006 €
	TQ3	2 116 €
Prothésiste dentaire hautement qualifié	PHQ1	2 193 €
	PHQ2	2 389 €
Responsable de secteur		2 571 €
Chef de Laboratoire		3 080 €

Primes mensuelles brutes	
Titulaire du CQP « Technicien en laboratoire de prothèse dentaire spécialisé en ODF »	82 €
Titulaire du certificat « Opérateur CFAO en prothèse dentaire niveau I »	82 €
Titulaire du titre » Prothésiste dentaire spécialisé en techniques numériques »	102 €
Titulaire du CPES de spécialisation en PCMIP ou de spécialisation en céramique et occlusion	154 €

Avenant n° 106 du 31 août 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2251294M

IDCC : 1043

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

ARC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNIGIC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, par suite de la hausse du Smic au 1^{er} août dernier, se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels.

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2022, après la revalorisation du Smic du 1^{er} août dernier, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Par ailleurs, les partenaires sociaux, conscients du fait que les salaires moyens des femmes en France sont inférieurs à ceux des hommes, rappellent que notre branche professionnelle, depuis de nombreuses années, a constaté que les rémunérations, à classifications égales,

étaient égales entre les hommes et les femmes. Il est bien entendu que parallèlement à cette égalité salariale acquise dans notre branche une meilleure représentation des femmes dans les classifications les plus élevées doit être constatée dans les prochaines études que la branche lancera sur le sujet.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,490 ;
- valeur du point catégorie B : 1,630 ;
- valeur fixe : 850,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,490] + 850 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} \div 151,67$.

Catégorie B : $([\text{coefficient hiérarchique} \times 1,630] + 850 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} \div 10\,000$.

Article 3

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime d'astreinte de nuit qui est portée à 200,00 € par mois.

Article 4

Les parties signataires conviennent de l'augmentation de la prime de tri sélectif qui est portée à 1,30 € par lot principal et par mois, avec un minimum de 26,00 € par mois et un maximum de 208,00 € par mois.

Article 5

Conformément à l'article 23, le prix du kilowattheure d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1819 € (TTC).

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 31 août 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 3 octobre 2022
relatif aux salaires pour l'année 2023

NOR : ASET2251266M

IDCC : 1388

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

UFIP énergies mobilités,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC pétrole,

d'autre part,

il a été préalablement rappelé ce qui suit :

Par application de l'article 1603, paragraphe 7 de l'accord portant création de la CPPNI des industries pétrolières en date du 23 août 2018, les organisations syndicales représentatives (OSR) au sein de la branche ont été convoquées, par courrier en date du 29 juillet 2022, à la réunion de négociation salariale annuelle qui s'est tenue le 27 septembre 2022 au Novotel de Rueil-Malmaison (92500).

Au terme de cette réunion, la délégation patronale conduite par UFIP énergies et mobilités a fait une dernière proposition et a ouvert au bénéfice des OSR un délai jusqu'au vendredi 30 septembre 2022 afin que chaque OSR puisse se positionner quant à la signature d'un accord sur les bases de cette dernière proposition.

À l'intérieur du délai imparti, deux OSR ont fait connaître leur intention respective de signer un accord sur les bases de la dernière proposition faite par UFIP énergies mobilités ; une séance de signature a été organisée en conséquence le 3 octobre 2022.

Il a été conclu le présent accord :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2023 :

- la valeur du point mensuel de base est portée à 9,6055 €, soit une augmentation de 4 % ;
- la majoration conventionnelle est calculée, par point de différence entre le coefficient 880 et le coefficient de l'intéressé, sur la base de 0,2423 € par point, soit une augmentation de 4 % de cette majoration conventionnelle ;

- la surmajoration conventionnelle est calculée, pour tous les coefficients strictement inférieurs au coefficient 215, par point de différence entre le coefficient 215 et le coefficient de l'intéressé sur la base de 2,8881 € par point, soit une augmentation de 4 % de cette surmajoration conventionnelle.

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2023, la ressource minimale annuelle garantie (RMAG), toutes primes et gratifications comprises à l'exclusion des primes d'ancienneté et de quart, est fixée à 22 200 € (soit une augmentation de 6,7 %) pour tout salarié à temps complet ayant 6 mois de présence continue dans l'entreprise.

Article 3

Compte tenu du contexte économique actuel, la possibilité est donnée à tous les adhérents d'UFIP énergies et mobilités et plus généralement à tous les employeurs de la branche appliquant la convention collective de l'industrie pétrolière (IDCC 1388) :

- de mettre en œuvre les mesures décrites aux articles 1^{er} et 2 ci-dessus avant le 1^{er} janvier 2023 ;
 - de définir une enveloppe budgétaire spécifique, calculée sur la différence entre l'impact sur leur masse salariale du relèvement de 4 % des valeurs mentionnées à l'article 1^{er} et l'impact sur leur masse salariale qu'aurait produit un relèvement de 5 % desdites valeurs,
- et ce, en fonction de leur propres contraintes.

Article 4

Au regard de la nature même des thèmes couverts par le présent accord qui sont structurants pour la branche, il est précisé, en tant que de besoin, qu'au regard de l'article L. 2232-10-1 du code du travail, le présent accord ne contient pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 5

Conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié par UFIP énergies et mobilités, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives à l'issue de la procédure de signature.

La notification déclenchera l'ouverture du délai d'exercice du droit d'opposition.

Article 6

Conformément aux dispositions du code du travail, le texte du présent accord sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nanterre.

Article 7

Les parties signataires demanderont au ministre chargé du travail de rendre obligatoires les dispositions des articles du présent accord, à l'exception de celles de l'article 3 conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Puteaux, le 3 octobre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243 | Convention collective nationale

IDCC : **1504** | **POISSONNERIE**
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

Avenant du 21 septembre 2022
relatif à la modification de la grille des rémunérations minimales

NOR : ASET2251292M

IDCC : 1504

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

REMALIM (CFBCT OPEF),

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille des rémunérations conventionnelles

Les parties signataires du présent accord décident que la grille des salaires conventionnels applicable est définie ci-dessous.

(Voir page suivante.)

Les salaires sont entendus bruts pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel.

Niveau I	Employés – Ouvriers
130 1 698,00 €	Vendeur saisonnier en poissonnerie Préparateur de commandes saisonnier
135 1 764,96 €	Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e) Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier Opérateur(trice) de saisie débutant(e) Employé(e) de bureau débutant(e) Chauffeur-livreur débutant(e) Fileteur(teuse) débutant(e) Technicien(ne) débutant(e) Caissier(ère) facturier(e) débutant
140 1 784,74 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer
145 1 807,93 €	Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience Fileteur(teuse) avec minimum 5 ans d'expérience Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP préparateur-vendeur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
150 1 830,75 €	Commis poissonnier avec CAP Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e) Attaché(e) commercial(e) débutant(e) Secrétaire débutant(e)
160 1 857,35 €	Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience Fileteur(se) avec minimum 8 ans d'expérience Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience Standardiste Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
165 1 884,56 €	Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience Aide-comptable Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes

Niveau I	Employés – Ouvriers
170 1 909,07 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience Responsable filetage Responsable préparation
175 1 935,01 €	Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
180 1 952,92 €	Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience Commis poissonnier avec CQP de préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience Aide-comptable après 5 ans d'expérience
185 1 987,37 €	Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience Comptable 1 ^{er} échelon
190 2 005,36 €	Assistant(e) de formation Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
195 2 040,34 €	Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes

Niveau II	Agents de maîtrise
200 2 058,80 €	Commis poissonnier titulaire du Baccalauréat professionnel Poissonnier-Écailler-Traiteur Titulaire du CQP Responsable-adjoint d'un point de vente en poissonnerie de détail
205 2 094,74 €	Responsable de caisse Assistant(e) informatique Assistant(e) qualité Assistant(e) marketing/communication
210 2 169,93 €	Attaché(e) de direction Comptable 2 ^e échelon Secrétaire de direction Intendant(e)-surveillant(e)
220 2 194,09 €	Vendeur(se) ambulant(e) tournée Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience Contrôleur gestion Responsable qualité Responsable informatique Responsable marketing/communication Responsable services généraux Responsable logistique Responsable comptable Chef de vente

Niveau II	Agents de maîtrise
	Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement
230 2 245,09 €	Responsable d'exploitation Responsable commercial
240 2 285,35 €	Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes Responsable commercial avec plus de 10 personnes
250 2 323,03 €	Acheteur (se) principal(e) Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III	Cadres
300 3 046,78 €	Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes Cadre d'exploitation Chef comptable
350 3 359,79 €	Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes Directeur(trice) commercial(e) Directeur(trice) informatique Directeur(trice) des ressources humaines
400 3 672,71 €	Directeur(trice) pédagogique Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle Secrétaire général(e) d'entreprise Rédacteur(trice) professionnel(le)
450 3 983,84 €	Directeur(trice) d'exploitation

Article 2 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises qui relèvent du champ de la convention collective nationale de la poissonnerie (IDCC 1504) : entreprises de détail, de demi-gros et de gros.

Article 3 | Égalité dans les rémunérations

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

Article 4 | Entreprise de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 6 | Révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être révisé à tout moment en fonction des nécessités de la branche et conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7 | Formalités

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

Fait à Paris, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**
**(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)**

Avenant n° 94 du 21 septembre 2022
relatif à la reconduction de la contribution conventionnelle

NOR : ASET2251236M

IDCC : 1527

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

FNAIM ;

SNPI ;

UNIS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

CGT FCS ;

SNUHAB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans un contexte de réforme du financement de la formation professionnelle initié par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, les partenaires sociaux ont mis en place, le 1^{er} janvier 2020, à titre expérimental, une contribution conventionnelle en complément du versement du régime légal géré actuellement par France compétences.

Dans l'attente de l'aboutissement des négociations en cours sur l'accord formation de branche, cette contribution conventionnelle prenant fin le 31 décembre 2022, les partenaires sociaux souhaitent reconduire le dispositif existant pour une durée de 1 an afin d'appeler les fonds perçus en 2022 sur l'année 2023.

Pour mémoire, cette évolution majeure est la conséquence de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, laquelle modifie notamment la répartition des contributions et les modalités de collecte.

Cette démarche s'inscrit dans un contexte de besoins croissants de formation et de développement des compétences des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises.

En effet, les partenaires sociaux représentatifs ont souhaité réaffirmer l'impulsion à donner au développement des entreprises, des compétences et des qualifications des salariés, et ce en prévoyant les moyens financiers complémentaires, nécessaires à ces objectifs.

Les parties signataires du présent accord rappellent que les entreprises de la branche doivent assurer un même accès à la formation aux femmes et aux hommes salariés.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'immobilier, article 1^{er} (objet et champs application).

Article 2 | Objet de la contribution conventionnelle

Cette contribution conventionnelle est destinée au développement des compétences au sein de la branche et à la valorisation des métiers de l'immobilier, elle pourra être affectée, notamment, à :

- des actions prioritaires définies en CPNEFP de l'immobilier ;
- des actions collectives ;
- des actions de formations métiers ;
- des actions de valorisation des métiers et des emplois de la branche (exemples : plaquettes, vidéos, évènementiels, relations écoles etc.) ;
- des actions d'ingénierie (exemple : CQP) ;
- toutes actions pouvant participer au développement des compétences des salariés de la branche.

Compte tenu de l'importante réforme des dispositifs de la formation professionnelle introduite par la loi visée en préambule du présent accord, les partenaires sociaux se réservent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle en cours d'exercice.

Article 3 | Suivi et gestion de la contribution conventionnelle

Il est rappelé que cette contribution conventionnelle est gérée dans une section comptable spécifique, qui mutualise les versements des entreprises de la branche quel que soit leurs effectifs.

Les différentes affectations de cette contribution conventionnelle au développement de la formation professionnelle continue et de l'alternance sont déterminées selon les priorités de la CPNEFP de l'immobilier.

Le suivi de cette contribution conventionnelle sera assuré par la CPNEFP et la section professionnelle paritaire (SPP) de l'immobilier sur la base du chiffrage établi annuellement par l'OPCO désigné par la branche. La gestion de cette contribution conventionnelle pourra tenir compte des préconisations de l'OPCO.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés pour la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue de l'immobilier et que tout éventuel changement d'OPCO entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds ainsi qu'un report sur l'année N + 1 en cas de non-utilisation de la totalité des fonds N.

Article 4 | Contribution conventionnelle

Cette contribution est obligatoirement versée à l'organisme collecteur habilité, et elle est fixée comme suit :

Contribution conventionnelle	Entreprises				
	De 1 à 10 salariés	De 11 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	De 300 à 1000 salariés	De 1 000 salariés et plus
En pourcentage de la masse salariale[1]	0,125 %	0,075 %	0,050 %	0,015 %	0,015 %

[1] Il est précisé que pour 2023, les entreprises seront appelées le 28 février 2023 à verser la contribution conventionnelle dans le même temps que la contribution légale calculées sur la masse salariale annuelle brute (MSAB) 2022 conformément à la législation en vigueur.

Au 1^{er} janvier 2024, le recouvrement des contributions conventionnelles de formation professionnelle et de dialogue social pourra être transféré aux URSSAF, mais uniquement sur option des branches professionnelles concernées. Les partenaires sociaux de la branche de l'immobilier maintiennent la collecte de cette cotisation conventionnelle par l'OPCO EP.

En conséquence, la collecte de cette cotisation conventionnelle est assurée par l'OPCO EP en 2023.

Article 5 | Durée et condition d'application

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux sur les enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Le présent accord est conclu pour une durée de 1 an.

Article 6 | Dépôt et demande d'extension

Le présent accord a été signé en autant d'exemplaires originaux que de signataires, plus un exemplaire pour les formalités de dépôt. Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée, il sera déposé dans les conditions légales. Il sera soumis à la procédure d'extension conformément aux articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter 1^{er} janvier 2023. Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale de l'immobilier sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

Article 8 | Disposition spécifique

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à la mise en place d'une contribution conventionnelle le présent accord s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la CCN I sans distinction de leur effectif.

Fait à Paris, le 21 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

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

(11 mars 1993)

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)

Avenant du 20 septembre 2022

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

NOR : ASET2251261M

IDCC : 1732

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

UIMM Yonne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Article 2 | Prime de Panier de nuit

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

Article 3 | Taux effectifs garantis annuels (TEG)

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

■ Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

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

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

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

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

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

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

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

■ Assiette de comparaison

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

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

■ Vérification

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

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

Article 4 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Les parties conviennent qu'il prendra fin à la date du 31 décembre 2023.

Article 5 | Dépôt et extension

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

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

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

Fait à Auxerre, le 20 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des TEG annuels applicables à compter du 1^{er} septembre 2022

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

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Ouvriers cas général Agents de maîtrise
I	140	20 214
	145	20 235
	155	20 256
II	170	20 371
	180	20 448
	190	20 560
III	215	21 429
	225	21 449
	240	22 639
IV	255	23 562
	270	24 077
	285	25 855
V	305	27 504
	335	29 954
	365	32 211
	395	33 549

Brochure n° 3272 | Convention collective nationale

IDCC : 1760 | **JARDINERIES ET GRAINETERIES**

Accord du 1^{er} septembre 2022
relatif au régime frais de santé

NOR : ASET2251290M

IDCC : 1760

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

JAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Comme prévu à l'article 4 de l'accord du 20 janvier 2021, les partenaires sociaux de la CCN jardineries et graineteries (IDCC 1760) ont décidé, à l'issue de la négociation collective, de mettre en place un régime frais de santé pour les entreprises relevant de leur branche professionnelle.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les dispositions prévues par cet accord visent à assurer une couverture santé de qualité à l'ensemble des salariés des entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, l'exposition des salariés aux risques couverts étant indifférente à la taille des sociétés qui les emploient.

Article 1^{er} | Objet

Il est institué au profit des salariés des entreprises de jardineries et graineteries un régime collectif et obligatoire de remboursement des frais de santé complémentaires à ceux effectués par le régime de base de sécurité sociale au titre de l'assurance maladie et de la maternité.

Le présent accord définit le niveau minimum des garanties - garanties dénommées ci-après « Socle » - dont bénéficie les salariés, que l'employeur devra mettre en œuvre en souscrivant un contrat d'assurance conforme aux stipulations de l'accord, ainsi que le niveau minimum de sa participation au financement de ce régime.

En complément, les partenaires sociaux souhaitent que les garanties de ce régime « Socle » puissent être améliorées par l'accès à une couverture additionnelle dénommée ci-après « Garantie optionnelle ». Cette couverture additionnelle pourra être souscrite par l'entreprise soit à titre obligatoire soit à titre facultatif, permettant ainsi aux salariés de s'affilier ou non à ladite garantie.

La couverture des salariés pourra être étendue aux ayants-droit du salarié à titre facultatif ou à titre obligatoire.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord est applicable à toutes les jardineries et graineteries relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 3 décembre 1993 tel que défini en son article 1.1.

Article 3 | Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire de suivi est créée pour veiller à la bonne mise en place et à l'évolution du régime.

Elle est composée d'un représentant par organisation (professionnelle et syndicale) signataire du présent accord.

La commission paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an pour examiner les conditions d'application de l'accord du 1^{er} septembre 2022 et proposer des évolutions.

Article 4 | Bénéficiaires

Les salariés relevant du champ d'application de la CCN des jardineries et graineteries bénéficient de la complémentaire frais de santé « Socle » sans condition d'ancienneté, dès leur premier jour d'embauche.

Peuvent également être bénéficiaires les ayants droit du salarié, si leur couverture a été étendue à titre obligatoire ou si le salarié a demandé une extension de ses garanties dans les conditions de l'article 7.2 du présent accord.

L'adhésion au régime « Socle » est obligatoire pour l'ensemble des salariés, sous réserve des dérogations admises en matière de remboursements des frais de santé et précisées à l'article 8 ci-après.

Article 5 | Étendue des garanties

Article 5.1 | Prise d'effet des garanties

Les garanties du régime frais de santé « Socle » prennent effet immédiatement lors de la mise en œuvre du présent régime dans les entreprises, sans délai de carence.

Les garanties de la couverture additionnelle « Garantie optionnelle » et l'extension des garanties aux ayants droits, souscrites à titre obligatoire par l'entreprise, prennent effet à la date de souscription par l'entreprise.

Les garanties de la couverture additionnelle « Garantie optionnelle » ainsi que l'extension des garanties aux ayants-droit, souscrites à titre facultatif par l'entreprise, prennent effet à la date à laquelle le salarié a choisi de s'y affilier.

Article 5.2 | *Suspension du contrat de travail*

■ Suspension du contrat de travail indemnisée

Les garanties prévues par le contrat sont maintenues pendant la période de suspension du contrat de travail, au salarié ainsi qu'à ses ayants-droit inscrits au contrat, lorsque :

- le salarié bénéficie d'un maintien, total ou partiel, de salaire ;
- le salarié bénéficie d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ;
- le salarié bénéficie d'un revenu de remplacement versé par l'entreprise adhérente, notamment en cas d'activité partielle, d'activité partielle longue durée (APLD) ou en cas de congé de reclassement ou de congé de mobilité.

Les deux premiers alinéas ci-dessus visent en particulier les périodes d'incapacité temporaire et permanente de travail pour cause de maladie, accident de la vie privée, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle donnant lieu à une prise en charge par les assurances sociales.

Les cotisations du régime frais de santé sont dues dans les mêmes conditions que lorsque le salarié est en activité.

■ Suspension du contrat de travail non indemnisée

En cas de suspension du contrat de travail non indemnisée, le salarié peut demander le maintien des garanties moyennant le versement complet de la cotisation correspondante (parts patronale et salariale) en vigueur à la date à laquelle la cotisation est due.

Article 5.3 | *Cessation des garanties*

Sans préjudice des dispositions liées à la portabilité des droits exposées à l'article 9 du présent accord, les garanties cessent à la date de rupture du contrat de travail du salarié, quel qu'en soit le motif, étant précisé qu'en ce qui concerne le participant bénéficiant des dispositions légales applicables en matière de cumul emploi-retraite, il s'agit de la date de rupture de son contrat de travail au titre de l'activité cumulée avec sa retraite.

En tout état de cause, la garantie cesse pour le salarié et ses ayants droit à la date de liquidation de la pension vieillesse du salarié par le régime de base de la sécurité sociale, y compris pour inaptitude au travail, excepté en cas de cumul emploi-retraite. La cessation de la garantie du contrat s'opère toujours de plein droit sans aucune formalité.

Article 6 | *Garanties*

Les garanties « Socle » et « Optionnelle » s'inscrivent dans le cadre du dispositif législatif aux contrats dits « responsables », institué par la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et défini en l'état actuel de la réglementation et de ses évolutions futures. En cas de modifications législatives et/ou réglementaires, les garanties seront automatiquement révisées dans les conditions et délais fixés par les textes.

À ce titre, il répond à l'ensemble des conditions de prise en charge mentionnées aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Il respecte en outre les critères de la couverture minimale prévus aux articles L. 911-7 et D. 911-1 de ce même code.

Les niveaux des prestations des garanties « Socle » et « Garantie optionnelle » sont annexés au présent accord.

Article 7.1 | Couverture du salarié

Lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, le salarié a la possibilité de demander son affiliation à la couverture additionnelle « Garantie optionnelle » afin d'améliorer le niveau de prestations des garanties du « Socle ».

Article 7.2 | Couverture des ayants droit

Lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, le salarié a la possibilité de demander l'extension de ses garanties obligatoires et, le cas échéant, facultatives à un ou plusieurs de ses ayants droit.

Il est précisé que le niveau de couverture du salarié et de ses ayants droit doit être identique.

Sont considérés comme ayants droit du salarié :

- son conjoint : la personne mariée avec le participant et non séparée de corps ou non divorcée par un jugement définitif passé en force de chose jugée ;
- le cocontractant d'un Pacs : est assimilé au conjoint, la personne qui a conclu un pacte civil de solidarité avec le salarié conformément aux dispositions de l'article 515-1 et suivant du code civil ;
- le concubin : personne vivant en concubinage, selon les dispositions de l'article 515-8 du code civil, avec le salarié, au même domicile, de façon notoire et continue depuis au moins deux ans à la date de l'évènement ouvrant droit aux prestations, sous réserve que les concubins soient l'un et l'autre libres au regard de l'état civil de tout lien de mariage ou de Pacs. Toutefois, la condition de durée est considérée comme remplie lorsqu'au moins un enfant est né de l'union ou a été adopté. La preuve du lien se fera par déclaration sur l'honneur signée par chacun des intéressés certifiant que le concubinage est notoire, et accompagnée impérativement de la justification du domicile commun respectant les conditions ci-dessus ;
- les enfants à charge :

Par « enfant », il faut entendre :

- les enfants du salarié dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin du salarié, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge du salarié, c'est-à-dire si celui-ci pourvoit à leur besoin et assure leur entretien ;
- les enfants recueillis par le salarié et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

- tous les enfants âgés de moins de 26 ans s'ils sont à charge fiscalement du salarié ;
- tous les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

Article 8 | Dispenses d'affiliation

Par dérogation à l'article 4 du présent accord prévoyant l'affiliation obligatoire de l'ensemble des salariés, ont la possibilité de solliciter une dispense d'affiliation les salariés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

- les salariés qui bénéficient, au jour de l'entrée en vigueur de cet accord, au jour de l'adhésion de l'entreprise ou de leur embauche si elle est postérieure, de la complémentaire santé solidaire (CSS).

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;

- les salariés couverts par une assurance individuelle au jour de l'entrée en vigueur de cet accord ou de l'embauche si elle est postérieure.

Cette dispense n'est valable que jusqu'à l'échéance annuelle du contrat individuel. Ensuite, le salarié devra obligatoirement être affilié au régime ;

- les salariés à employeurs multiples qui bénéficient d'une couverture collective et obligatoire du fait d'une autre activité exercée simultanément ;
- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à douze mois qui ont souscrit une couverture individuelle frais de santé par ailleurs ;
- les salariés ou apprentis sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés à temps partiel ou apprentis n'ayant qu'un seul employeur, dès lors que la cotisation à leur charge est au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés couverts pour les mêmes risques à titre collectif et obligatoire par leur conjoint ;
- les salariés dont le conjoint travaille dans la même entreprise. L'un des membres du couple peut alors être affilié en propre, l'autre en tant qu'ayant droit.

La mise en œuvre d'un des cas de dispense ne peut avoir lieu que sur demande expresse du salarié. Préalablement à la demande de dispense, l'employeur informe le salarié des conséquences de son choix d'être dispensé en lui indiquant qu'il ne bénéficiera ni des prestations ni de la portabilité.

Au moment de la mise en place du régime frais de santé, la demande de dispense devra être adressée à l'employeur avant la fin du mois au cours duquel le régime prend effet, puis au plus tard le 1^{er} janvier de chaque année.

Le salarié devra produire chaque année à son employeur les justificatifs permettant de vérifier les conditions de dispense.

La dispense prend fin en cas de modification de la situation du salarié ne lui permettant plus d'en justifier les conditions, en cas de non-renouvellement annuel des justificatifs ou de sa demande. Il doit alors obligatoirement en informer l'employeur et cotiser à l'assurance complémentaire frais de santé à compter du mois civil suivant.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont dues ni par le salarié ni par l'employeur.

Article 9 | Portabilité des droits

Le bénéfice du présent accord prend fin en cas de rupture du contrat de travail du salarié (décès, départ en retraite sauf en cas de cumul emploi/retraite, démission, licenciement, rupture conventionnelle, etc.).

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord.

Toutefois, continuent à bénéficier des garanties, les salariés qui remplissent les conditions fixées par la loi pour la portabilité des droits, dans les conditions et limites de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Article 10 | Maintien à titre individuel de la garantie frais de santé

Les anciens salariés (ou leurs ayants droit en cas de décès du salarié) pourront demander à l'assureur de bénéficier d'une proposition de maintien de la garantie frais de santé dans les conditions de l'article 4 de la loi Évin du 31 décembre 1989.

Article 11 | Antériorité des régimes d'assurance complémentaire santé d'entreprise

Les entreprises disposant déjà d'une couverture complémentaire frais de santé à la date d'effet du présent accord, comprenant l'ensemble des garanties du régime « Socle » définies dans le tableau des garanties annexé au présent accord pour un niveau de garanties égales ou supérieures, peuvent conserver leur régime.

Par niveau de garanties égales ou supérieures, il faut entendre des garanties égales ou supérieures pour chaque ligne de garanties et non sur une seule d'entre elles. En outre, les garanties en place doivent s'adresser à la même population que celle définie aux articles 4 et 7.2 du présent accord.

En revanche, les entreprises ayant mis en place, avant la date d'effet du présent accord, une couverture obligatoire complémentaire frais de santé d'un niveau inférieur au régime « Socle » défini dans le tableau des garanties annexé au présent accord, doivent se mettre en conformité avec les dispositions de la couverture conventionnelle.

Article 12 | Cotisations

L'employeur prend en charge au moins 50 % du financement des garanties obligatoires.

En tout état de cause, lorsqu'elle n'a pas été souscrite à titre obligatoire par l'entreprise, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture frais de santé à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire à la « Garantie optionnelle » facultative en complément du « Socle », il devra en prendre en charge la totalité du financement.

Article 13 | Entrée en vigueur et formalité de dépôt

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} jour du trimestre qui suit la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*, et au plus tôt le 1^{er} octobre 2022.

Le présent accord sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 14 | Durée. Réexamen. Révision. Dénonciation

Article 14.1 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14.2 | Réexamen

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder au réexamen du présent accord tous les 5 ans.

Par ailleurs, le présent accord fera l'objet d'un réexamen, via un avenant de révision, notamment pour l'adapter aux évolutions législatives et réglementaires.

Article 14.3 | Révision et dénonciation

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

L'accord pourra, à l'initiative de l'une ou l'autre des parties signataires, être dénoncé avec un préavis de 6 mois, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 1^{er} septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe - Tableaux des garanties

Régime hors Alsace-Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base Hors Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
SOINS COURANTS					
● Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	50 % BR	150 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	30 % BR	130 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	80 % BR	150 % BR	100 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	60 % BR	130 % BR	70 % BR	200 % BR
● Auxiliaires paramédicaux	60% BR	40% BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
● Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	60% BR	40% BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
● Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	de 60 % à 100 % BR	0% à 40%	100 % BR	150 % BR	250 % BR
● Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	70 % BR	30 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
● Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture, étioopathie,	-	30€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	30€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	10€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 1 séance par an	40€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 4 séances par an
● Médicaments					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	65 % BR	35 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	30 % BR	70 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris vaccination anti-grippale	65 % BR ou 100 % BR	de 35% à 0% BR	100 % BR	-	100 % BR
● Matériel médical					
- Fournitures médicales, pansements	60 % BR	40 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	60 % BR ou 100 % BR	de 40% à 0% BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
HOSPITALISATION					
● Frais de séjour établissement public, privé	80 % ou 100 % BR	20 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
● Actes d'obstétriques, de chirurgie, d'anesthésie :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	100 % ou 80 % BR	180 % BR	70 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	80 % ou 100 % BR	80 % ou 60 % BR	160 % BR	40 % BR	200 % BR
● Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR

● Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
● Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	-	100 % FR	100 % FR	-	100 % FR
● Chambre particulière (par jour)	-	50 €	50 €	25 €	75 €
OPTIQUE					
Equipement : 2 verres + monture		1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾ Maximum 100€ pour la monture de classe B et 30€ pour la monture de classe A			
● Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁸⁾					
- Monture	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Verre	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Equipement hors "100% Sante" (Classe B)					
- Monture	60 % BR	50 € - RO	50€	50€	100€
- Verre simple ⁽⁹⁾	60 % BR	75 € - RO /verre	75€ /verre	25€ /verre	100€ /verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	125 € - RO /verre	125€ /verre	25€ /verre	150€ /verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	60 % BR	175 € - RO /verre	175€ /verre	25€ /verre	200€ /verre
● Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	-	-	Frais réels	-	Frais réels
● Lentilles remboursées par le régime de base	60 % BR	130 % BR	190 % BR	60 % BR	250 % BR
● Lentilles non remboursées par le régime de base	-		75€ /an / œil	-	100€/ an / œil
DENTAIRE					
● Prothèses 100% Santé ⁽⁸⁾	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Soins 100% Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	70 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Soins hors 100% Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	70 % BR	30 % BR	100 % BR	175 % BR	275 % BR
● Prothèses (hors 100% Santé) :					
- Prothèses et inlay core à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	70 % BR	105 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
- Prothèses et inlay core à honoraires libres	70 % BR	105 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
● Orthodontie remboursée par le régime de base	100% ou 70 % BR	75% ou 105% BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
AIDES AUDITIVES (11)					
● Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁸⁾	60 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	60 % BR	40 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	60 % BR	40 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
DIVERS					
♣ Frais de transport remboursés par le régime de base	65 % BR ou 100 % BR	35% ou 0% BR	100 % BR	150 % BR	250 % FR
♣ Réseau de soins		OUI	OUI	OUI	OUI
● Assistance	-	OUI	OUI	OUI	OUI

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité. Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes.

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13- I du code de la sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) Verres Classe B

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre \leq +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 6 dioptries
- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -6 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) $>$ 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre \leq +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) \leq 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre $>$ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère $<$ -8 dioptries et cylindre \geq 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S $>$ 8 dioptries

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Régime Alsace-Moselle

Nature des frais	Remboursement du régime de base Alsace Moselle	Remboursement complémentaire Socle	Remboursement complémentaire Régime de base + Socle	Remboursement Garantie optionnelle	Remboursement total Régime de base + Socle + Garantie optionnelle
SOINS COURANTS					
• Honoraires médicaux (y compris actes techniques et téléconsultation) :					
- Honoraires des médecins généralistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	50 % BR	150 % BR
- Honoraires des médecins généralistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	30 % BR	130 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	60 % BR	150 % BR	100 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins spécialistes non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	40 % BR	130 % BR	70 % BR	200 % BR
• Auxiliaires paramédicaux	90 % BR	10 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Consultation psychologue (dispositif MonPsy) dans la limite de 8 séances/an	90 % BR	10 % BR	100 % BR	100 % BR	100 % BR
• Analyses, et examens de laboratoire ⁽²⁾	90 % ou 100 % BR	10 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Radiologie, électroradiographie, imagerie médicale et ostéodensitométrie					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	90 % BR	10 % BR	100 % BR	100 % BR	200 % BR
• Honoraires de médecines douces : ostéopathie, chiropractie, acupuncture,	-	30€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	30€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 3 séances par an	10€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 1 séance par an	40€/bénéficiaire/par séance dans la limite de 4 séances par an
• Médicaments					
- Médicaments à service médical rendu "majeur ou important" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "modéré" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	80 % BR	20 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Médicaments à service médical rendu "faible" (y compris honoraire de dispensation du pharmacien)	15 % BR	85 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Autres honoraires de pharmacien remboursés par le régime de base y compris vaccination anti-grippale	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
• Matériel médical					
- Fournitures médicales, pansements	90 % BR	10 % BR	100 % BR	-	100 % BR
- Gros et petits appareillages, orthopédie, prothèses (sauf dentaires et auditives), piles et accessoires pour les aides auditives	90 % ou 100 % BR	10 % ou 0 % BR	100 % BR	150 % BR	250 % BR

HOSPITALISATION					
• Frais de séjour établissement public, privé	100 % BR	-	100 % BR	150 % BR	250 % BR
• Actes d'obstétriques, de chirurgie, d'anesthésie :					
- Honoraires des médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	80 % BR	180 % BR	70 % BR	250 % BR
- Honoraires des médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾	100 % BR	60 % BR	160 % BR	40 % BR	200 % BR
• Forfait actes lourds ⁽⁴⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait journalier hospitalier ⁽⁵⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Forfait patient urgences ⁽⁶⁾	100 % FR	-	100 % FR	-	100 % FR
• Chambre particulière (par jour)	-	50 €	50 €	25 €	75 €
OPTIQUE					
Equipement : 2 verres + monture	1 équipement par bénéficiaire et pour 2 ans ⁽⁷⁾ Maximum 100€ pour la monture de classe B et 30€ pour la monture de classe A				
• Equipements 100% santé (Classe A) ⁽⁸⁾					
- Monture	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
- Verre	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
-Suppléments optiques et prestations associés aux équipements 100% Santé	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Equipement hors "100% SANTE" (Classe B)					
- Monture	90 % BR	50 € - RO	50€	50€	100€
- Verre simple ⁽⁹⁾	90 % BR	75 € - RO /verre	75€ /verre	25€ /verre	100€ /verre
- Verre complexe ⁽⁹⁾	90 % BR	125 € - RO /verre	125€ /verre	25€ /verre	150€ /verre
- Verre très complexe ⁽⁹⁾	90 % BR	175 € - RO /verre	175€ /verre	25€ /verre	200€ /verre
• Prestation d'adaptation de la prescription pour des verres de Classe B ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Supplément pour verre avec filtre ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Lentilles remboursées par le régime de base	90 % BR	100 % BR	190 % BR	60 % BR	250 % BR
• Lentilles non remboursées par le régime de base	-		75€ /an / œil		100€/ an / œil
DENTAIRE					
• Prothèses 100% Santé ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Soins 100% Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
• Soins hors 100% Santé (dont soins conservateurs, endodontie, prophylaxie bucco-dentaire, parodontologie, inlays/onlays)	90 % BR	10 % BR	100 % BR	175 % BR	275 % BR
• Prothèses (hors 100% Santé) :					
- Prothèses et inlay core à honoraires maîtrisés ⁽¹⁰⁾	90 % BR	85 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
- Prothèses et inlay core à honoraires libres	90 % BR	85 % BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR
• Orthodontie remboursée par le régime de base	100 % ou 90 % BR	85% ou 75% BR	175 % BR	125 % BR	300 % BR

AIDES AUDITIVES (11)					
● Equipements 100% Santé (Classe I) ⁽⁸⁾	90 % BR	Frais réels - RO	Frais réels	-	Frais réels
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base jusqu'à 20 ans inclus ou sans condition d'âge pour les personnes atteintes de cécité	90 % BR	10 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
● Aides auditives Classe II prises en charge par le régime de base à partir de 21 ans	90 % BR	10 % BR	100 % BR limité à 1700 € par aide auditive	150 % BR	250 % BR limité à 1700 € par aide auditive
DIVERS					
● Frais de transport remboursés par le régime de base	100 % BR	-	100 % BR	150 % BR	250 % FR
● Réseau de soins		OUI	OUI	OUI	OUI
● Assistance	-	OUI	OUI	OUI	OUI

BR: Base de remboursement FR: Frais réels RO: Régime Obligatoire

(1) Le remboursement diffère selon que le médecin est adhérent ou non à l'un des Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée (DPTM) prévu à l'article L.871-1 du Code de la Sécurité sociale (OPTAM / OPTAM Co). Pour les médecins non conventionnés, remboursement sur la base du tarif d'autorité.

Les actes techniques réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes sauf si le tableau de garantie prévoit un remboursement différent.

(2) Les actes réalisés par des médecins sont remboursés comme des honoraires de médecins spécialistes. Se référer au poste soins courants "honoraires médicaux - Honoraires des médecins spécialistes.

(3) Tous les actes de prévention sont pris en charge au titre du contrat (cf liste annexée ci-dessous à la date du 18.11.2014) : détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ; ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ; scellement des sillons avant 14 ans ; dépistage Hépatite B ; bilan du langage avant 14 ans ; dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ; vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoque, selon âge).

(4) Forfait actes lourds : il s'agit d'un ticket modérateur d'ordre public et forfaitaire. Il est dû par le patient au praticien pour tout acte technique dont le montant est supérieur ou égal à 120€ (ou dont le coefficient est supérieur ou égal à 60).

(5) Forfait journalier hospitalier : sont exclus les établissements médico-sociaux.

(6) Forfait patient urgences : participation forfaitaire de l'assuré en cas de passage aux urgences hospitalières non-suivi d'une hospitalisation dans un service de médecine, de chirurgie, d'obstétrique ou d'odontologie. Le montant du forfait est défini par arrêté. Son montant peut être réduit ou supprimé dans les cas prévus à l'article L.160-13-1 du code de la sécurité sociale.

(7) Le renouvellement de la prise en charge d'un équipement (respectivement une monture et deux verres) est possible au terme d'une période minimale de 2 ans après la dernière facturation d'un équipement (respectivement une monture et deux verres). La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 16 ans et les personnes dont la vue évolue dans les conditions prévues par l'arrêté du 3 décembre 2018 portant modification des modalités de prise en charge des dispositifs d'optique médicale et hors cas de renouvellement anticipé prévus par cet arrêté.

(8) Tels que définis par les textes réglementaires en vigueur. Les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent pas être supérieurs aux prix limites de vente fixés par la réglementation et aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire en vigueur.

(9) Verres Classe B

verres simples Classe B :

- verres unifocaux sphériques avec sphère comprise entre -6 et + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et dont le cylindre ≤ +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 6 dioptries

- verres neutres

verres complexes Classe B

- verres unifocaux sphériques avec sphère hors zone de -6 à + 6 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -6 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère < -6 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres unifocaux sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) > 6 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère comprise entre -4 et +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre ≤ +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S (sphère + cylindre) ≤ 8 dioptries

verres très complexes Classe B

- verres multifocaux ou progressifs sphériques avec sphère hors zone de -4 à +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère comprise entre -8 et 0 dioptries et cylindre > +4 dioptries
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère < -8 dioptries et cylindre ≥ 0,25 dioptrie
- verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques avec sphère positive et S > 8 dioptries

(10) Les honoraires des dentistes seront progressivement plafonnés pour les soins et les prothèses à honoraires maîtrisés entre 2020 et 2022. Dans ce cas, les remboursements cumulés du régime obligatoire et du régime complémentaire ne peuvent être supérieurs aux honoraires limites de facturation prévus par la convention dentaire dès lors qu'ils ont pris effet.

(11) Prise en charge d'une aide auditive par oreille tous les 4 ans suivant la date de facturation de l'aide auditive précédente. Pour les équipements de Classe II, remboursement dans la limite de 1700 € / appareil (remboursement du régime obligatoire inclus). Le remboursement comprend la prestation d'adaptation et de suivi.

En cas d'exonération du ticket modérateur (ALD et autres cas), la prise en charge du régime obligatoire augmente et la part correspondant au ticket modérateur est déduite du remboursement complémentaire. Le total des remboursements (régime de base + régime complémentaire) est inchangé.

Convention collective

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

(Vosges)

(16 mars 1998)

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)

(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,

Journal officiel du 25 juin 1998)

Accord du 23 septembre 2022

relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2022

NOR : ASET2251280M

IDCC : 2003

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

UIMM Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC Vosges ;

CFDT métallurgie Grand Est ;

US FO métallurgie Vosges,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des Industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2 | *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

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

Article 3 | *Barème des primes d'ancienneté*

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 5,03 euros au 1^{er} octobre 2022.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 4 | *Barème des salaires effectifs garantis annuels*

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2022 :

Niveaux	Échelons	Coefficients	Salaires effectifs garantis
I	1 ^{er}	140	20 401 €
	2 ^e	145	20 460 €
	3 ^e	155	20 518 €
II	1 ^{er}	170	20 579 €
	2 ^e	180	20 631 €
	3 ^e	190	20 693 €
III	1 ^{er}	215	20 745 €
	2 ^e	225	21 195 €
	3 ^e	240	22 048 €
IV	1 ^{er}	255	22 798 €
	2 ^e	270	24 063 €
	3 ^e	285	25 638 €
V	1 ^{er}	305	27 608 €
	2 ^e	335	29 788 €
	3 ^e	365	32 363 €
		395	35 853 €

Article 5 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 12, 13 et 29 § I de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 8 | Révision

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'Union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

Article 9 | Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10 | Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Article 11 | Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Remiremont, le 23 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Barème des RMH et des primes d'ancienneté au 01/10/2022

Barème des administratifs et des techniciens

				RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
3		AM7	395	1 986,85 €	59,61 €	79,47 €	99,34 €	119,21 €	139,08 €	158,95 €	178,82 €	198,69 €	218,55 €	238,42 €	258,29 €	278,16 €	298,03 €
3		AM7	365	1 835,95 €	55,08 €	73,44 €	91,80 €	110,16 €	128,52 €	146,88 €	165,24 €	183,60 €	201,95 €	220,31 €	238,67 €	257,03 €	275,39 €
2		AM6	335	1 685,05 €	50,55 €	67,40 €	84,25 €	101,10 €	117,95 €	134,80 €	151,65 €	168,51 €	185,36 €	202,21 €	219,06 €	235,91 €	252,76 €
1		AM5	305	1 534,15 €	46,02 €	61,37 €	76,71 €	92,05 €	107,39 €	122,73 €	138,07 €	153,42 €	168,76 €	184,10 €	199,44 €	214,78 €	230,12 €
3	TA4	AM4	285	1 433,55 €	43,01 €	57,34 €	71,68 €	86,01 €	100,35 €	114,68 €	129,02 €	143,36 €	157,69 €	172,03 €	186,36 €	200,70 €	215,03 €
2	TA3		270	1 358,10 €	40,74 €	54,32 €	67,91 €	81,49 €	95,07 €	108,65 €	122,23 €	135,81 €	149,39 €	162,97 €	176,55 €	190,13 €	203,72 €
1	TA2	AM3	255	1 282,65 €	38,48 €	51,31 €	64,13 €	76,96 €	89,79 €	102,61 €	115,44 €	128,27 €	141,09 €	153,92 €	166,74 €	179,57 €	192,40 €
3	TA	AM2	240	1 207,20 €	36,22 €	48,29 €	60,36 €	72,43 €	84,50 €	96,58 €	108,65 €	120,72 €	132,79 €	144,86 €	156,94 €	169,01 €	181,08 €
2			225	1 131,75 €	33,95 €	45,27 €	56,59 €	67,91 €	79,22 €	90,54 €	101,86 €	113,18 €	124,49 €	135,81 €	147,13 €	158,45 €	169,76 €
1	P3	AM1	215	1 081,45 €	32,44 €	43,26 €	54,07 €	64,89 €	75,70 €	86,52 €	97,33 €	108,15 €	118,96 €	129,77 €	140,59 €	151,40 €	162,22 €
3	P2		190	955,70 €	28,67 €	38,23 €	47,79 €	57,34 €	66,90 €	76,46 €	86,01 €	95,57 €	105,13 €	114,68 €	124,24 €	133,80 €	143,36 €
2			180	905,40 €	27,16 €	36,22 €	45,27 €	54,32 €	63,38 €	72,43 €	81,49 €	90,54 €	99,59 €	108,65 €	117,70 €	126,76 €	135,81 €
1	P1		170	855,10 €	25,65 €	34,20 €	42,76 €	51,31 €	59,86 €	68,41 €	76,96 €	85,51 €	94,06 €	102,61 €	111,16 €	119,71 €	128,27 €
3	O3		155	779,65 €	23,39 €	31,19 €	38,98 €	46,78 €	54,58 €	62,37 €	70,17 €	77,97 €	85,76 €	93,56 €	101,35 €	109,15 €	116,95 €
2	O2		145	729,35 €	21,88 €	29,17 €	36,47 €	43,76 €	51,05 €	58,35 €	65,64 €	72,94 €	80,23 €	87,52 €	94,82 €	102,11 €	109,40 €
1	O1		140	704,20 €	21,13 €	28,17 €	35,21 €	42,25 €	49,29 €	56,34 €	63,38 €	70,42 €	77,46 €	84,50 €	91,55 €	98,59 €	105,63 €

Barème des ouvriers

			RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%
3	TA4	AM4	285	1 505,23 €	45,16 €	60,21 €	75,26 €	90,31 €	105,37 €	120,42 €	135,47 €	150,52 €	165,58 €	180,63 €	210,73 €	225,78 €
2	TA3		270	1 426,01 €	42,78 €	57,04 €	71,30 €	85,56 €	99,82 €	114,08 €	128,34 €	142,60 €	156,86 €	171,12 €	199,64 €	213,90 €
1	TA2	AM3	255	1 346,78 €	40,40 €	53,87 €	67,34 €	80,81 €	94,27 €	107,74 €	121,21 €	134,68 €	148,15 €	161,61 €	188,55 €	202,02 €
3	TA	AM2	240	1 267,56 €	38,03 €	50,70 €	63,38 €	76,05 €	88,73 €	101,40 €	114,08 €	126,76 €	139,43 €	152,11 €	177,46 €	190,13 €
2			225	1 188,34 €	35,65 €	47,53 €	59,42 €	71,30 €	83,18 €	95,07 €	106,95 €	118,83 €	130,72 €	142,60 €	166,37 €	178,25 €
1	P3	AM1	215	1 135,52 €	34,07 €	45,42 €	56,78 €	68,13 €	79,49 €	90,84 €	102,20 €	113,55 €	124,91 €	136,26 €	158,97 €	170,33 €
3	P2		190	1 003,49 €	30,10 €	40,14 €	50,17 €	60,21 €	70,24 €	80,28 €	90,31 €	100,35 €	110,38 €	120,42 €	140,49 €	150,52 €
2			180	950,67 €	28,52 €	38,03 €	47,53 €	57,04 €	66,55 €	76,05 €	85,56 €	95,07 €	104,57 €	114,08 €	133,09 €	142,60 €
1	P1		170	897,86 €	26,94 €	35,91 €	44,89 €	53,87 €	62,85 €	71,83 €	80,81 €	89,79 €	98,76 €	107,74 €	125,70 €	134,68 €
3	O3		155	818,63 €	24,56 €	32,75 €	40,93 €	49,12 €	57,30 €	65,49 €	73,68 €	81,86 €	90,05 €	98,24 €	114,61 €	122,79 €
2	O2		145	765,82 €	22,97 €	30,63 €	38,29 €	45,95 €	53,61 €	61,27 €	68,92 €	76,58 €	84,24 €	91,90 €	107,21 €	114,87 €
1	O1		140	739,41 €	22,18 €	29,58 €	36,97 €	44,36 €	51,76 €	59,15 €	66,55 €	73,94 €	81,34 €	88,73 €	103,52 €	110,91 €

Barème des agents de maîtrise d'atelier

			RMH	3%	4%	5%	6%	7%	8%	9%	10%	11%	12%	13%	14%	15%	
3		AM7	395	2 125,93 €	63,78 €	85,04 €	106,30 €	127,56 €	148,82 €	170,07 €	191,33 €	212,59 €	233,85 €	255,11 €	276,37 €	297,63 €	318,89 €
3		AM7	365	1 964,47 €	58,93 €	78,58 €	98,22 €	117,87 €	137,51 €	157,16 €	176,80 €	196,45 €	216,09 €	235,74 €	255,38 €	275,03 €	294,67 €
2		AM6	335	1 803,00 €	54,09 €	72,12 €	90,15 €	108,18 €	126,21 €	144,24 €	162,27 €	180,30 €	198,33 €	216,36 €	234,39 €	252,42 €	270,45 €
1		AM5	305	1 641,54 €	49,25 €	65,66 €	82,08 €	98,49 €	114,91 €	131,32 €	147,74 €	164,15 €	180,57 €	196,98 €	213,40 €	229,82 €	246,23 €
3	TA4	AM4	285	1 533,90 €	46,02 €	61,36 €	76,69 €	92,03 €	107,37 €	122,71 €	138,05 €	153,39 €	168,73 €	184,07 €	199,41 €	214,75 €	230,08 €
2	TA3		270	1 453,17 €	43,60 €	58,13 €	72,66 €	87,19 €	101,72 €	116,25 €	130,79 €	145,32 €	159,85 €	174,38 €	188,91 €	203,44 €	217,98 €
1	TA2	AM3	255	1 372,44 €	41,17 €	54,90 €	68,62 €	82,35 €	96,07 €	109,79 €	123,52 €	137,24 €	150,97 €	164,69 €	178,42 €	192,14 €	205,87 €
3	TA	AM2	240	1 291,70 €	38,75 €	51,67 €	64,59 €	77,50 €	90,42 €	103,34 €	116,25 €	129,17 €	142,09 €	155,00 €	167,92 €	180,84 €	193,76 €
2			225	1 210,97 €	36,33 €	48,44 €	60,55 €	72,66 €	84,77 €	96,88 €	108,99 €	121,10 €	133,21 €	145,32 €	157,43 €	169,54 €	181,65 €
1	P3	AM1	215	1 157,15 €	34,71 €	46,29 €	57,86 €	69,43 €	81,00 €	92,57 €	104,14 €	115,72 €	127,29 €	138,86 €	150,43 €	162,00 €	173,57 €

Avenant n° 46 du 15 septembre 2022

relatif à la valeur du point et aux minima mensuels

NOR : ASET2251288M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN ;

SNF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

SNCTN CGC,

d'autre part,

il est convenu :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14.2 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 16 décembre 2021, la valeur du point est fixée à 14,92 euros pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			01/03/2022 point à 14,71 €	01/10/2022 point à 14,92 €
Employés	E2	115	1 692	1 716
	E3	120	1 766	1 791

Catégories	Niveaux	Coefficients	Salaires mensuels	
			01/03/2022 point à 14,71 €	01/10/2022 point à 14,92 €
Techniciens	T1	132	1 942	1 970
	T2	146	2 148	2 179
	T3	195	2 869	2 910
Cadres	C1	220	3 237	3 283
	C2	270	3 972	4 029
	C3	340	5 002	5 073
	C4	380	5 590	5 670

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions légales et conventionnelles de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatives aux contrats de professionnalisation et aux contrats d'apprentissage.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} octobre 2022.

Il sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 2344 | **SIDÉRURGIE**

(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

Accord autonome du 23 septembre 2022

portant dispositions spécifiques en faveur de l'attractivité
du secteur de la sidérurgie

NOR : ASET2251282M

IDCC : 2344

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

GESIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Concomitamment à la signature du présent accord, les partenaires sociaux de la sidérurgie ont signé le 23 septembre 2022 un avenant de révision-extinction de la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001.

Dans le cadre du présent accord, en application de l'accord collectif de branche 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, modifié par avenant du 21 décembre 2021, les partenaires sociaux de la sidérurgie se sont réunis le 5 janvier 2022 et ont fait le constat de l'existence de différences significatives concernant les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E dans l'octroi des avantages perçus en application d'une part, de la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001 modifiée et, d'autre part, de la convention collective nationale du 7 février 2022 applicable au 1^{er} janvier 2024.

Cet accord a également pour objet de fixer la valeur du point de la prime d'ancienneté prévue par l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Le GESiM et les organisations syndicales ont, lors de la négociation, recherché un équilibre global du futur dispositif tout en veillant à la cohérence et à la lisibilité des différentes disposi-

tions de façon à ne pas susciter de concours de normes avec la convention collective nationale de la métallurgie.

Les signataires invitent les partenaires sociaux des entreprises ou des établissements dans le champ d'application du présent accord à examiner l'impact de l'entrée en vigueur du nouveau dispositif conventionnel sur leurs équilibres internes globaux et notamment sur les accords et usages en vigueur dans leur périmètre.

Le GESiM et les organisations syndicales représentatives dans la sidérurgie sont convenus, pour les salariés appartenant aux groupes d'emplois A à E, des dispositions suivantes.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel de la sidérurgie et des activités connexes. Il s'applique aux entreprises comprises dans le champ de l'accord national du 16 janvier 1979 relatif au champ d'application des accords nationaux conclus dans la branche de la métallurgie qui appliquaient au 31 décembre 2023 la convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001 signée par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, FO et la CGT et qui a fait l'objet d'un accord de révision/extinction signé le 23 septembre 2022 par la CFDT, la CFE-CGC et FO.

L'application de cet accord est exclusive de l'application des accords autonomes conclus dans les territoires.

Cet accord s'applique à l'ensemble du personnel relevant des groupes d'emplois A à E tels que définis à l'article 62.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Article 2 | Valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté

Conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, les parties fixent la valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté dont bénéficient les salariés des groupes d'emplois A à E.

Cette valeur du point, base 35 heures, est fixée en annexe 1 du présent accord.

Article 3 | Prime de vacances

Le salarié percevra, au plus tard avec la paie du mois de juin, une prime de vacances dont le montant maximum est attribué sous réserve pour le salarié d'avoir acquis 30 jours ouvrables de congés au cours de la période légale de référence. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donnera droit à un trentième de ladite prime.

Le montant de la prime de vacances est défini en annexe 2 du présent accord.

Article 4 | Prime de Saint-Éloi

À l'occasion de la fête de la Saint-Éloi, le salarié bénéficie d'une prime dont le montant est égal à deux journées de rémunération (plafonné dans tous les cas à 16 heures de rémunération) correspondant à sa rémunération d'une journée de travail ce jour-là.

Cette prime est versée au salarié sauf en cas d'absence non autorisée le jour de la Saint-Éloi.

La Saint-Éloi n'étant pas un jour férié, le travail, ce jour-là, ne comporte pas de majoration à ce titre.

En présence d'avantages contractuels ou d'usages existant en la matière, au sein de l'entreprise, les dispositions les plus favorables s'appliquent dans leur intégralité, sans possibilité de panachage.

Les entreprises et établissements ont la possibilité, par accord d'entreprise ou d'établissement ou en application d'un usage antérieur, de remplacer le versement de cette prime par

l'attribution de jours de congés équivalents, rémunérés, sous réserve des mêmes conditions de présentéisme.

Article 5 | Indemnité de repas de jour

L'indemnité de repas de jour est obligatoirement due pour tout salarié lorsqu'elle répond aux conditions suivantes :

- le salarié est contraint de se restaurer sur son lieu de travail en raison de ses conditions particulières d'organisation et d'horaires de travail qui ne lui permettent ni de rentrer chez lui, ni d'avoir accès, le cas échéant, au restaurant de l'entreprise, ni de se restaurer à l'extérieur. Les conditions particulières d'organisation du travail visées ci-dessus se réfèrent notamment au travail en équipe, au travail posté, au travail continu, ou encore, au travail en horaires décalés ;
- cette restauration contrainte sur le lieu de travail génère pour le salarié des dépenses supplémentaires.

Cette indemnité correspondant à un remboursement forfaitaire de frais professionnels de restauration sera versée dans son intégralité pour chaque poste de travail de 3 heures minimum.

Cette indemnité ne peut être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est défini en annexe 3 du présent accord.

Article 6 | Frais de transports

1. Prise en charge des frais de transports publics

Conformément à la loi l'employeur prend en charge, dans une proportion et des conditions déterminées par voie réglementaire, le prix des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, accomplis au moyen de transports publics de personnes ou de services publics de location de vélos.

Cette prise en charge des frais de transport public de personnes constitue un remboursement de frais professionnels, exclu à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales.

2. Prise en charge des frais de transports personnels

Le salarié habitant à une distance égale ou supérieure à 2 km de son lieu de travail et contraint d'utiliser son véhicule personnel pour se rendre à son travail (notamment en raison de ses horaires de travail ou de l'absence de transport en commun), recevra une indemnité destinée à participer à ses frais de transport, dans la limite d'un plafond de 60 km (120 km aller-retour).

Cette indemnité est versée pour chaque jour travaillé entraînant un déplacement, quelle que soit la durée journalière de travail. Elle est calculée en fonction du nombre de kilomètres entre le domicile de l'intéressé et son lieu de travail.

Elle est égale, pour chaque jour travaillé, aux valeurs indiquées dans le barème figurant à l'annexe 4 au présent accord.

Pour le calcul de la distance domicile/travail, est prise en compte la distance routière la plus courte entre :

- le lieu où le salarié réside habituellement ;
- et l'entrée habituelle de l'établissement ou de l'entreprise pour ledit salarié.

Cette distance est mesurée, pour chaque salarié, à l'aide du même outil/logiciel de calcul de distances routières déterminé par l'employeur.

Le salarié doit fournir à l'employeur les éléments justifiant de cette prise en charge, au regard des dispositions du code du travail et du code de la sécurité sociale, lorsqu'il les lui demande.

En cas de refus du salarié, l'employeur sera fondé à suspendre le versement de l'indemnité kilométrique.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels, déductible à ce titre de l'assiette des cotisations et contributions sociales, lorsqu'elle satisfait aux conditions prévues par la réglementation relative aux frais professionnels (arrêté du 20 décembre 2002 pris en application de l'article L. 136-1-1 du code de la sécurité sociale).

Dispositions communes

Aucun titre d'abonnement ne sera pris en charge et aucune indemnité ne sera versée au salarié dans le cas où il existe un service de transport collectif du personnel, organisé ou subventionné par l'entreprise, compatible avec ses horaires de travail et lorsqu'il peut en bénéficier, compte tenu du lieu où il réside.

La prise en charge des frais de transport ne peut en aucun cas être supérieure au montant des frais de transport réels.

Les dispositifs mentionnés au présent article ne peuvent se cumuler entre eux ni avec un dispositif légal ayant le même objet.

Le salarié informera l'entreprise sans délai de tous changements d'adresse et/ou de moyens de transports utilisés.

Article 7 | Commission paritaire de négociation de la sidérurgie (CPNS)

Il est institué une commission paritaire de négociation de la sidérurgie (CPNS) dont le champ de compétence, les missions et le fonctionnement sont définis en annexe 5.

Article 8 | Examen des barèmes

L'évolution des barèmes en annexe du présent accord fait l'objet d'un examen annuel avec les partenaires sociaux.

Article 9 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10 | Révision

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

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

Les organisations syndicales de salariés et le groupement des entreprises sidérurgiques et métallurgiques, habilités à engager la procédure de révision, sont déterminés conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

Article 11 | 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 12 | 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 13 | Entrée en vigueur de l'accord

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 sidérurgie du 20 novembre 2001 modifiée.

Article 14 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris 27, rue Louis Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 23 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexes

Annexe 1

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5 euros.

Annexe 2

Le montant de la prime de vacances est de 830 euros.

Annexe 3

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 4,65 euros.

Annexe 4

Frais de transports personnels

Barème de prise en charge des frais de transports personnels

Distance domicile-travail km	Trajet aller et retour km	Barème journalier €	Distance domicile-travail km	Trajet aller et retour km	Barème journalier €
2	4	1,29	32	64	11,11
3	6	1,71	33	66	11,39
4	8	2,15	34	68	11,64
5	10	2,67	35	70	11,94
6	12	2,95	36	72	12,19
7	14	3,35	37	74	12,45
8	16	3,72	38	76	12,73
9	18	4,07	39	78	12,99
10	20	4,44	40	80	13,25
11	22	4,77	41	82	13,52
12	24	5,12	42	84	13,77
13	26	5,45	43	86	14,04
14	28	5,80	44	88	14,28
15	30	6,11	45	90	14,53
16	32	6,45	46	92	14,81
17	34	6,73	47	94	15,05
18	36	7,05	48	96	15,31
19	38	7,36	49	98	15,55
20	40	7,65	50	100	15,80
21	42	7,99	51	102	16,05
22	44	8,25	52	104	16,31
23	46	8,56	53	106	16,55

Distance domicile-travail km	Trajet aller et retour km	Barème journalier €	Distance domicile-travail km	Trajet aller et retour km	Barème journalier €
24	48	8,86	54	108	16,80
25	50	9,16	55	110	17,04
26	52	9,43	56	112	17,29
27	54	9,71	57	114	17,52
28	56	10,00	58	116	17,77
29	58	10,29	59	118	18,02
30	60	10,55	60	120	18,25
31	62	10,84			

Exemple de lecture du barème :

- pour une distance domicile-travail de 20 km ;
- le trajet aller-retour représentant 40 km ;
- l’indemnité quotidienne est de 7,65 euros.

Le barème journalier est établi en tenant compte du trajet aller/retour correspondant à chaque distance domicile/travail.

Annexe 5

Commission paritaire de négociation de la sidérurgie (CPNS)

Le secteur de la sidérurgie étant spécifique, une commission paritaire de négociation propre au secteur est instituée selon les dispositions suivantes.

1. Le champ de compétence de la CPNS

Le champ de compétence de la CPNS correspond à celui défini dans l’article 1^{er} du présent accord.

2. Les missions de la CPNS

La CPNS est chargée de la négociation des dispositions conventionnelles de la sidérurgie et de leur interprétation. Elle est également chargée de la conciliation des conflits collectifs survenant dans son champ de compétence.

2.1. La négociation collective

La CPNS est l’instance au sein de laquelle sont négociés et conclus les accords collectifs concernant le secteur de la sidérurgie défini dans l’article 1^{er} du présent accord.

2.2. L’interprétation des dispositions conventionnelles

En dehors du cas prévu à l’article 19.3.1 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, la CPNS constitue la seule instance compétente pour interpréter les accords collectifs concernant le secteur de la sidérurgie.

2.2.1. Saisine de la CPNS

Pour l’interprétation des dispositions conventionnelles de la sidérurgie, la CPNS est saisie par l’une des organisations qui la composent.

Toute demande d'interprétation d'un accord conclu dans le champ de la sidérurgie doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPNS (cpns@gesim.fr).

La CPNS se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

2.2.2. Modalités d'interprétation

Les membres de la CPNS privilégient, dans la mesure du possible, la conclusion d'un avenant interprétatif de la disposition litigieuse. L'avenant interprétatif n'ajoute, ni ne retranche à la disposition litigieuse, donc ne la modifie pas. Il s'applique avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de la disposition qu'il interprète.

Lorsque les organisations syndicales de salariés, signataires ou adhérentes à l'accord contenant la disposition litigieuse, atteignent ensemble le seuil minimal de suffrages exprimés, mentionné aux articles L. 2232-6 et L. 2232-7 du code du travail, requis pour conclure un accord collectif, l'avenant interprétatif est conclu, à l'unanimité, par le GESiM et ces organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Dans le cas contraire, l'avenant interprétatif est conclu par le GESiM et les organisations syndicales représentatives de salariés dans la branche, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7, II, du code du travail.

À défaut d'avenant interprétatif, les membres de la CPNS peuvent émettre un avis interprétatif de la disposition litigieuse. Cet avis est adopté à la majorité simple des voix exprimées par le GESiM et par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes à l'accord contenant la disposition litigieuse. À ce titre, chacune de ces organisations syndicales de salariés représentatives, signataires ou adhérentes, dispose d'une voix. Le GESiM dispose d'un nombre de voix égal au nombre de voix de l'ensemble de ces organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes.

2.3. La conciliation

La CPNS peut être saisie pour traiter des conflits collectifs de travail susceptibles de survenir, dans son champ de compétence, entre les employeurs et les salariés du secteur de la sidérurgie, et dont les enjeux justifient l'intervention des partenaires sociaux.

À cette fin, il est instauré, au sein de la CPNS, une sous-commission de la conciliation.

La sous-commission de la conciliation est saisie par l'une des organisations membres de la CPNS.

Elle est composée d'une part du GESiM et d'autre part de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

Toute demande de conciliation doit être adressée, sous forme dématérialisée, au secrétariat de la CPNS, visé à l'article 3.3 de la présente annexe.

La CPNS se réunit au plus tard dans les sept jours civils suivant la date de sa saisine.

3. Le fonctionnement de la CPNS

3.1. La composition de la CPNS

La CPNS est composée, d'une part, du GESiM, et, d'autre part, de quatre représentants au plus pour chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

3.2. Les réunions de la CPNS

La commission paritaire de négociation de la Sidérurgie est convoquée au moins une fois par an.

Dans la limite d'une fois par an, elle peut également être réunie à la demande de la majorité des organisations syndicales de salariés membres de la CPNS. Dans ce cas, ces organisations adressent le ou les thèmes qu'elles souhaitent aborder lors de cette réunion aux autres membres de la CPNS.

3.3. Le secrétariat de la CPNS

Le GESiM assume la tâche matérielle du secrétariat de la CPNS.

Convention collective nationale

IDCC : **2344 | SIDÉRURGIE**
(20 novembre 2001)

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

Avenant du 23 septembre 2022

portant révision-extinction des dispositions conventionnelles sectorielles

NOR : ASET2251281M

IDCC : 2344

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

GESIM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux nationaux de la métallurgie se sont engagés en 2016 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, 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 signé le 7 février 2022 et doit entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

À compter de cette échéance, la convention collective nationale de la métallurgie sera pleinement applicable en lieu et place des dispositions conventionnelles du secteur de la sidérurgie auxquelles les entreprises comprises dans son champ d'application sont actuellement soumises.

Dans cette perspective, la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 (IDCC 2344) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de cette même échéance.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective nationale de la sidérurgie du 20 novembre 2001 (IDCC 2344), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective sectorielle, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

- convention collective de la sidérurgie du 20 novembre 2001. Signataires : CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, CGT, modifiée par ses avenants du 21 mai 2003, du 18 mai 2004, du 23 février 2005, 13 février 2006, du 5 mars 2007, du 7 mars 2008, du 12 décembre 2008, du 4 mars 2009, du 4 mars 2010, du 7 mars 2011, du 1^{er} mars 2012, du 7 mars 2013, du 11 mars 2015, du 28 février 2017, du 22 février 2018, du 10 mars 2020, du 26 mars 2021 et du 8 avril 2022 ;
- accord sur les congés de responsabilité du 20 novembre 2001. Signataires : CFDT, CFTC, CFE-CGC, FO, CGT.

Les signataires décident, en outre, d'abroger l'ensemble des accords sectoriels conclus dans leur champ de compétence statutaire, leurs avenants et annexes, conclus avant l'entrée en vigueur de la convention collective de la sidérurgie précitée. Sont notamment visés les accords suivants :

- protocole d'accord du 30 mai 1983 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail dans les services continus de la sidérurgie. Signataires : CFDT, CGT-FO, CGT ;
- accord sur la conduite de l'activité professionnelle dans les entreprises sidérurgiques (ACAP 2000) du 17 décembre 1990. Signataires : CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT-FO ;
- convention régissant les modes de relations contractuelles entre les Cadres et leurs entreprises du 4 février 1992. Signataires : CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO.

Article 2 | *Dispositions spécifiques à la protection sociale*

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'article 40 de l'avenant mensuels, relatifs à la prévoyance complémentaire, de la convention collective de la sidérurgie. La disparition de cette disposition est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 40 de l'avenant mensuels de la convention collective de la sidérurgie relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023. À partir de cette échéance, seuls le titre XI et l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, sont applicables aux entreprises, lesquelles conservent la possibilité de mettre en place un régime à leur niveau ou de faire évoluer leur régime, sous réserve de prévoir des garanties au moins équivalentes à celles stipulées au niveau national.

Les partenaires sociaux invitent l'ensemble des acteurs de la Sidérurgie à examiner les conséquences induites par l'entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2024 de la garantie de maintien de salaire, prévue dans l'article 91.1.2 (durée et montant de l'indemnisation complémentaire de la convention collective nationale de la métallurgie).

Article 3 | *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 5 | Formalités de publicité et de dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5, L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39/43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris 27, rue Louis Blanc, 75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 23 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 13 septembre 2022
relatif à la rémunération minimale nationale

NOR : ASET2251286M

IDCC : 2683

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

GREPP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FO SNEP,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunération minimale nationale

Annexe 5

Rémunération minimale nationale^[1]

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
1	40 à 49 (employé)	échelon 1	11,09	1 682,02
2	50 à 59 (employé)	échelon 2A	11,10	1 683,54
2	60 à 65 (employé)	échelon 2B	11,11	1 685,05
3	66 à 72 (employé)	échelon 3A	11,12	1 686,57
3	73 à 78 (employé)	échelon 3B	11,13	1 688,09
4	79 à 84 (employé)	échelon 4A	11,28	1 710,84
4	85 à 88 (employé)	échelon 4B	11,33	1 718,42

[1] Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse.

Niveaux de rémunération	Total point de cotation (statut)	Échelon national de rémunération	Rémunération horaire minimale (€)	Rémunération minimale pour le personnel mensualisé Base 151,67 heures (€)
5	88 à 99 (agent de maîtrise)	échelon 5A	12,13	1 839,76
5	100 à 110 (agent de maîtrise)	échelon 5B	13,19	2 000,53
6	111 à 123 (agent de maîtrise)	échelon 6A	13,67	2 073,33
6	124 à 132 (agent de maîtrise)	échelon 6B	14,72	2 232,58
7	133 à 149 (cadre)	échelon 7A	15,32	2 323,58
7	150 à 166 (cadre)	échelon 7B	15,96	2 420,65
8	167 à 200 (cadre)	échelon 8	18,22	2 763,43
9	au-delà de 200 (cadre)	échelon 9	de gré à gré	

Il est entendu qu'en cas de nouvelle revalorisation du Smic horaire au cours de l'année 2022, les parties se réuniraient à nouveau afin de mener une nouvelle négociation relative à la rémunération minimale nationale.

Article 2 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur de manière rétroactive au 1^{er} septembre 2022 sous réserve de la signature du présent avenant, avant le 15 septembre 2022, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Article 3 | *Dispositions en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés*

Les parties constatent que l'activité de portage de presse est identique et s'exerce dans les mêmes conditions quelle que soit la taille de l'entreprise et décident en conséquence qu'il n'est pas nécessaire de prévoir de disposition spécifique en faveur des entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 13 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3236** | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Accord du 30 septembre 2022
relatif à la reconversion ou à la promotion par alternance (« Pro-A »)

NOR : ASET2251283M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La filière nautique est entrée dans une période d'importantes transformations. Sous l'influence du numérique, dont les outils sont de plus en plus intégrés aux tâches traditionnelles des métiers du secteur, et du fait des nouvelles exigences de la transition écologique, les produits et méthodes de productions se transforment et génèrent un besoin accru de personnel qualifié. Alors que les employeurs du secteur peinent à trouver des profils répondant à leurs besoins, la formation et la promotion interne sont devenues un enjeu essentiel pour nombre d'entreprises du nautisme.

Aussi, les partenaires sociaux de la branche de l'industrie et des services nautiques sont convenus, par le présent accord, de permettre le recours au dispositif de reconversion ou de promotion par alternance, dit « Pro-A ». Issu des dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ce dispositif de formation en alternance, qui associe le suivi d'enseignements théoriques et l'acquisition d'un savoir-faire pratique en entreprise, vise à permettre aux salariés de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle. Outil de réorientation ou de promotion pour le salarié, la « Pro-A » permet aux employeurs de prévenir l'obsolescence des compétences et de pourvoir aux nouveaux besoins de l'entreprise en favorisant l'évolution des salariés à l'intérieur de l'entreprise.

Article 1^{er} | *Objet*

En réponse aux exigences de l'article L. 6324-3 du code du travail, le présent accord a pour objet de définir la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance, ainsi que de préciser les conditions de financement et de mise en œuvre de la « Pro-A » dans les entreprises de la branche.

Les certifications associées aux formations suivies dans le cadre de la « Pro-A » peuvent être de différentes nature. Il peut s'agir :

- d'un diplôme, d'un titre ou d'une certification à finalité professionnelle enregistré(e) au RNCP ;
- d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- d'une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche ;
- ou encore du socle de connaissances et de compétences (ex : CLéA et CLéA Numérique).

Pour la branche de l'industrie et des services nautiques, la liste complète et limitative des certifications éligibles figure en annexe du présent accord. Elle sera examinée chaque année par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et sera mise à jour, le cas échéant, par avenant au présent accord.

Article 2 | *Bénéficiaires*

Sous réserve qu'ils n'aient déjà atteint un niveau de qualification correspondant au grade de la licence, le bénéfice de la « Pro-A » est ouverte aux salariés en contrat de travail à durée indéterminée ou en contrat unique d'insertion à durée indéterminée, notamment à ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, ainsi qu'aux salariés placés en position d'activité partielle.

Article 3 | *Déroulement de la « Pro-A »*

L'employeur comme le salarié peut être à l'initiative d'un parcours de reconversion ou de formation par l'alternance. L'employeur peut notamment en prendre l'initiative dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Le salarié qui entend profiter du dispositif « Pro-A » doit en exprimer la demande à son employeur, de préférence par lettre recommandée avec avis de réception.

■ Contrat

Le contrat de travail du salarié bénéficiaire d'une formation dans le cadre de la « Pro-A » doit faire l'objet d'un avenant qui précise la durée et l'objet du parcours certifiant. Cet avenant est disponible en ligne sur le site de l'Opco 2i (<https://www.opco2i.fr/formation-et-financement/promotion-par-lalternance-pro-a/>), opérateur de compétence en charge de la branche de l'industrie et des services nautiques. Une fois signé par le salarié et l'employeur, cet avenant doit être retourné au service compétent de l'Opco 2i qui en enregistre le dépôt.

■ Durée

La durée de la période de reconversion ou de promotion par l'alternance doit être comprise entre six et 12 mois.

Cette période peut être allongée jusqu'à 24 mois lorsque la formation associée à l'obtention d'une qualification (CQP, diplôme ou titre professionnel) l'exige.

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans ou lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Elle peut enfin être allongée jusqu'à 36 mois pour les personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, afin de compléter leur formation initiale.

La durée des actions de formation doit quant à elle être comprise au minimum entre 15 % et 25 % de la durée totale de la période de reconversion ou promotion par l'alternance, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Les durées mentionnées ci-dessus ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

■ Organisation de la formation

Les actions de formation se déroulent en principe durant les heures de travail. Dès lors que c'est le cas, elles sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Elles peuvent également se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord du salarié, dans la limite de 30 heures par an et par salarié ou de 2 % du forfait annuel en heures ou en jours pour les salariés concernés. Cet accord doit être formalisé par écrit. Le salarié peut le dénoncer dans un délai de huit jours à compter de sa conclusion. Dans ce cas, la rémunération n'est pas maintenue par l'employeur.

■ Protection

Le salarié en formation continue à bénéficier de toutes les prestations de la sécurité sociale (couverture maladie, accident du travail, notamment).

Article 4 | *Tutorat*

Pour chaque salarié en contrat de reconversion ou de promotion par l'alternance, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Un tuteur ne peut superviser plus de 3 (trois) alternants simultanément.

L'employeur peut assurer lui-même le tutorat (pour deux alternants simultanés au plus) dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Article 5 | *Financement*

L'Opco 2i prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) ainsi que des frais de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'un parcours de « Pro-A ».

Il peut éventuellement prendre en charge la rémunération du salarié en reconversion ou en promotion par alternance dans la limite du coût horaire du Smic.

Article 6 | *Champ d'application*

Cet accord s'applique aux entreprises rentrant dans le champ défini à l'article 1^{er} de la convention collective des industries et services nautiques du 13 octobre 2020.

Article 7 | *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 | *Extension et entrée en vigueur*

Les partenaires conviennent d'accompagner le dépôt du texte d'une demande d'extension adressée au ministre en charge du travail.

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 9 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment dans les conditions réglementaires en vigueur. Il peut être révisé par avenant dans les mêmes conditions qu'il a été conclu.

Article 10 | *Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe : Liste des formations éligibles à la « Pro-A »

Diplômes :

- CAP charpentier de Marine (RNCP 28034) ;
- BP charpentier de Marine (RNCP 4750) ;
- CAP réparation et entretien des embarcations de plaisance (RNCP 4937) ;
- BAC PRO maintenance nautique (RNCP 5860) ;
- BTS Conception et industrialisation en construction navale (RNCP 35459) ;
- licence Pro : métiers de l'industrie : industrie navale et maritime (RNCP 29798) ;
- diplôme de compétence en langue français professionnel de premier niveau (RS 5455).

Titres Professionnels pour la sauvegarde de vos savoir-faire :

- agent de maintenance de marine de plaisance (RNCP 35190) ;
- mécanicien réparateur en marine de plaisance (RNCP 35179) ;
- constructeur aménageur nautique bois et composites (RNCP 34285).

Titre à finalité professionnelle :

- technico-commercial nautique (RNCP 13063) INB ;
- charpentier de marine bois (RNCP 34325) SKOL AR MOR.

Titres professionnels « interprofessionnels » :

- menuisier agenceur (RNCP 27124) ;
- technicien d'études en menuiserie d'agencement (RNCP 28291) ;
- menuisier de fabrication Bois et dérivés (RNCP 28291) ;
- stratifieur multi procédés en matériaux composites (RNCP 35229) ;
- technicien de matériaux composites (RNCP 35192) ;
- sellier garnisseur (RNCP 34499) ;
- peintre industriel (RNCP 34684) ;
- soudeur assembleur industriel (RNCP 34502) ;
- tuyauteur industriel (RNCP 34612).

CQP de branche (sous réserve de leur inscription prochaine au RNCP) :

- CQP agent de maintenance et de services ;
- CQP mécanicien nautique ;
- CQP menuisier d'agencement nautique ;
- CQP menuisier de fabrication nautique ;
- CQP ouvrier matériaux composites ;
- CQP sellier nautique ;
- CQP ouvrier voilier.

Convention collective nationale

IDCC : 3236 | **INDUSTRIE ET SERVICES NAUTIQUES**
(13 octobre 2020)

Avenant n° 2 du 19 septembre 2022
relatif aux salaires minima mensuels au 1^{er} octobre 2022

NOR : ASET2251273M

IDCC : 3236

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

FIN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FG FO Construction,

d'autre part,

Préambule

Le présent avenant est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie et des services nautiques (IDCC 3236).

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Rémunérations minimales applicables dans les entreprises au 1^{er} octobre 2022

À partir du 1/10/2022, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes.

(Voir page suivante.)

I. Salaires minimum des ouvriers au 1^{er} octobre 2022

Ouvriers

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
I	1	35	1 678,95
I	2	38	1 684,35
II	1	42	1 692,20
II	2	47	1 702,56
II	3	53	1 724,71
III	1	59	1 746,83
III	2	66	1 772,66
III	3	75	1 790,53

II. Salaires minimum des employés au 1^{er} octobre 2022

Employés

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
I	1	35	1 678,95
I	2	38	1 684,35
II	1	42	1 692,20
II	2	47	1 702,56
II	3	53	1 724,71
III	1	59	1 746,83
III	2	66	1 772,66
III	3	75	1 790,53

III. Salaires minimum des techniciens au 1^{er} octobre 2022

Techniciens

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
IV	1	66	1 778,74
IV	2	75	1 800,53

IV. Salaires minimum des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} octobre 2022

Techniciens et AM

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coeff.	Salaires
V	1	89	1 847,87
V	2	115	1 937,69
VI	1	164	2 112,92
VI	2	220	2 317,44

V. Salaires minimum des ingénieurs et cadres au 1^{er} octobre 2022

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaires
VII	1	2 104,97
VII	2	2 297,39
VII	3	3 422,82
VII	4	4 763,06

Article 3 | Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties en demandent l'extension auprès des instances compétentes selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. En raison de son objet, le présent avenant n'appelle pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Fait à Paris, le 19 septembre 2022.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220420-001022

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
