



©rcfotostock - stock.adobe.com



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

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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Conventions collectives



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

2022-25

2 juillet 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° 2022-25 du 2 juillet 2022

Ministère du travail, du plein l'emploi et de l'insertion.....	3
Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire	232

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-25 du 2 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 43 Import-Export-Commission-Courtage : accord paritaire du 16 mai 2022 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} août 2022.....	6
IDCC 184 Imprimerie de labeur : accord paritaire du 23 mai 2022 relatif au régime de prévoyance conventionnelle	10
IDCC 829 Métallurgie (Vaucluse) : avenant du 16 mai 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales	12
IDCC 923 Métallurgie (Charente-Maritime) : avenant du 15 octobre 2021 relatif aux taux garantis annuels 2021 et à la valeur du point 2022.....	16
IDCC 979 Métallurgie (Le Havre) : accord du 3 juin 2022 relatif à l'indemnité de repas de jour	21
IDCC 979 Métallurgie (Le Havre) : avenant du 3 juin 2022 relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales.....	24
IDCC 1000 Avocat. Personnel : accord du 20 mai 2022 relatif au dispositif à la reconversion ou la promotion par l'alternance	36
IDCC 1000-1850 Avocat. Personnel : avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 26 juillet 2019 portant modalités de composition et de vote de la CPPNI (cabinets d'avocats) et aux accords du 15 septembre 2017 créatifs de la CPPNI (personnel non-avocat et avocats salariés).....	42
IDCC 1000-1850 Avocat. Personnel : avenant du 8 avril 2022 à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP (personnel salarié) et à l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004 créant une section avocats salariés au sein de la CPNEFP (personnel non-avocat).....	46
IDCC 1261 Acteurs. Lien-social : avenant n° 03-22 du 24 mai 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A)	49
IDCC 1387 Métallurgie (Flandres-Douaisis) : accord du 24 mai 2022 portant revalorisation des salaires à partir de l'année 2022	62
IDCC 1411 Ameublement-fabrication : accord du 18 mai 2022 relatif aux salaires professionnels catégoriels minima	79
IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : accord du 7 avril 2022 relatif aux salaires minima	83

IDCC 1431 Optique. Lunetterie-détail : avenant n° 8 du 7 avril 2022 relatif à l'instauration d'un nouveau système de classification des emplois et des métiers.....	86
IDCC 1483 Habillement-articles-textiles. Commerce-détail : avenant n° 26 du 24 mai 2022 relatif aux salaires.....	114
IDCC 1505 Fruits-légumes-produits laitiers : accord du 11 avril 2022 relatif à la grille des minima salariaux.....	117
IDCC 1527 Immobilier : avenant n° 92 du 2 juin 2022 relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles.....	120
IDCC 1534 Viandes-industries : avenant n° 93 du 10 mai 2022 relatif à la revalorisation des salaires minima au 1 ^{er} mai 2022.....	135
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 10 mars 2022 relatif à la certification de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) – vendeur (se) produits de glisse ».....	137
IDCC 1557 Sport-loisirs-équipements : accord du 10 mars 2022 relatif à la création du titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) – vendeur (se) cycle ».....	140
IDCC 1572 Métallurgie (Charente) : accord du 9 mai 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	143
IDCC 1611 Logistique-directe : accord du 19 mai 2022 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2022.....	146
IDCC 1621 Répartition pharmaceutique : accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	149
IDCC 1659 Lin-rouissage-teillage : avenant n° 34 du 7 mars 2022 relatif aux salaires pour l'année 2022.....	154
IDCC 1867 Métallurgie (Drôme-Ardèche) : avenant n° 64 du 21 avril 2022 relatif aux salaires (TEGA et RMH) et aux primes 2022.....	157
IDCC 2328 Bâtiment et travaux publics (ouvriers [Guadeloupe]) : avenant du 7 juin 2022 relatif aux salaires et primes.....	161
IDCC 2770 Édition phonographique : accord du 22 décembre 2021 relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO).....	162
IDCC 2770 Édition phonographique : accord du 30 mars 2022 relatif à la révision du titre III de l'annexe III de la convention collective.....	203
IDCC 2770 Édition phonographique : avenant n° 5 du 22 décembre 2021 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles.....	208
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 5 du 31 mai 2022 à l'accord du 20 janvier 2002 relatif à l'indemnité de transport.....	210
IDCC 3043 Propreté-entreprises : avenant n° 23 du 31 mai 2022 à l'accord du 25 juin 2002 relatif aux classifications.....	212
IDCC 3144 BTP (ETAM [Guadeloupe]) : avenant du 7 juin 2022 relatif aux salaires de base 1 ^{re} embauche.....	215

IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 5 « Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »	216
IDCC 3239 Particulier employeurs. Emploi à domicile : avenant n° 2 du 13 mai 2022 relatif à la modification de l'annexe 6 « Salaires minima conventionnels applicables aux salariés du particulier employeur »	218
IDCC 3245 Opérateurs de voyages et des guides : avenant n° 1 du 2 juin 2022 relatif à la modification des dispositions générales de la convention collective.....	220
Accord(s) professionnel(s)	
Sanitaire. Social. Médico-social : accord du 2 mai 2022 relatif à la mise en place du complément de rémunération aux personnels socio-éducatifs.....	223

Brochure n° 3100 | Convention collective nationale

**IDCC : 43 | ENTREPRISES DE COMMISSION, DE COURTAGE
ET DE COMMERCE INTRACOMMUNAUTAIRE
ET D'IMPORTATION-EXPORTATION DE FRANCE MÉTROPOLITAINE
(CCNIE)**

Accord paritaire du 16 mai 2022
relatif aux salaires minima au 1^{er} août 2022

NOR : ASET2250791M

IDCC : 43

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

FICIME ;

CGI,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Préambule

Les partenaires sociaux conviennent d'une augmentation distinctive de la grille par rapport à la grille des minima conventionnels du 15 novembre 2021, selon les modalités suivantes :

- d'une augmentation de 3 % du coefficient E1 au coefficient E6 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 1.5 % du coefficient E7 au coefficient E8 pour la catégorie « Employés » ;
- d'une augmentation de 2 % du coefficient M9 au coefficient M10 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 1 % du coefficient M11 au coefficient M12 pour la catégorie « Agents de maîtrise » ;
- d'une augmentation de 1 % du coefficient C13 au coefficient C14 pour la catégorie « Cadres » ;

- d'une augmentation de 0,5 % du coefficient C15 au coefficient C20 pour la catégorie « Cadres ».

Article 2 | Clause de revoyure

Des nouvelles négociations salaires seront engagées lorsque le niveau E1 sera inférieur au Smic.

Article 3 | Extension

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Compte tenu de la thématique du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les partenaires sociaux conviennent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

Il est également rappelé que conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables en matière de salaires minima hiérarchiques et classifications.

Il est précisé que les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes.

Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Fait à Paris, le 16 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la CCNIE n° 3100 – IDCC 43 applicables au 1^{er} août 2022

(En euros.)

Coefficient	Minima mensuel arrêté au 16 mai 2022, applicable au 1 ^{er} août 2022
Employés	
E1	1 700
E2	1706
E3	1 712
E4	1 721
E5	1 727
E6	1 765
E7	1 821
E8	1 884
Agents de maîtrise	
M9	1 929
M10	2 118
M11	2 330
M12	2 490
Cadres	
C13 ^[1]	2 420
C14	2 638
C15	2 833
C16	3 235
C17	3 628
C18	4 403
C19	4 815
C20	5 216

[1] Cadre débutant, diplômé de l'enseignement supérieur, sans expérience professionnelle, dont la mise à niveau opérationnelle va nécessiter une phase d'intégration dans l'entreprise. Cadre ne pouvant rester à ce coefficient plus d'un an.

■ Minima conventionnels pour les salariés cadres au forfait jours pour un forfait de 214 jours :

Le personnel concerné doit bénéficier d'une rémunération forfaitaire annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel annualisé de son coefficient sur la base d'un forfait annuel de 214 jours travaillés.

Le personnel concerné doit donc bénéficier d'une rémunération annuelle minimum correspondant :

- au minimum conventionnel mensuel de sa catégorie multiplié par 12 ;
- et majoré de 20 %.

Accord paritaire du 23 mai 2022
relatif au régime de prévoyance conventionnelle

NOR : ASET2250807M

IDCC : 184

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

GMI ;

UNIIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

CGT-FO Livre ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord paritaire porte sur des dispositions relatives à une mise en conformité réglementaire du régime de prévoyance conventionnelle. Il s'agit des dispositions suivantes : le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail ainsi que l'harmonisation de l'assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non-cadres.

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

Article 1^{er} | Le maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

Les garanties sont maintenues lorsque le salarié dont le contrat de travail est suspendu bénéficie :

- d'un maintien total ou partiel de salaire de son employeur ;
- d'indemnités journalières complémentaires financées en partie au moins par son employeur (qu'elles soient versées directement par l'employeur ou versées pour le compte de l'employeur par l'intermédiaire d'un tiers) ;
- d'un revenu de remplacement versé par l'employeur.

Dans ces cas, l'assiette à retenir pour le calcul des cotisations et des prestations est le montant de l'indemnisation versée dans le cadre de la suspension du contrat (indemnisation légale, le cas échéant complétée d'une indemnisation complémentaire ou conventionnelle par l'employeur).

Article 2 | Assiette d'indemnisation garantie incapacité de travail des salariés non-cadres

Le salaire mensuel de référence correspond au salaire réel moyen cotisé du salarié des douze derniers mois d'activité, hors prime annuelle conventionnelle.

Pour les salariés qui bénéficient d'un abattement fiscal de 30 %, le salaire retenu pour le versement des IJ est le salaire après abattement.

Article 3 | Date d'application de l'accord

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

Le présent accord est applicable à sa date d'extension et au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

Fait à Paris, le 23 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **829** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**

(Vaucluse)

(20 janvier 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,

Journal officiel du 13 juin 1981)

Avenant du 16 mai 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
(Vaucluse)

NOR : ASET2250822M

IDCC : 829

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

UIMM Vaucluse,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale du Vaucluse (IDCC 0829) et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques et des industries connexes du département de Vaucluse (IDCC 0829), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie.

Sont notamment visés :

La convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse et ses avenants :

- avenant n° 50 du 18 juillet 2003 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 51 du 15 juillet 2004 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 52 du 22 juillet 2005 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 53 du 7 juillet 2006 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 54 du 1^{er} décembre 2006 révisant la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 55 du 4 juillet 2007 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 56 du 4 juillet 2007 relatif à la prévoyance complémentaire ;
- avenant n° 57 du 29 avril 2008 à la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 58 du 18 juillet 2008 révisant la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 59 du 22 juillet 2009 révisant la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 60 du 9 mars 2010 révisant la convention collective des industries métallurgiques et industries connexes du département de Vaucluse ;
- avenant n° 61 du 18 mars 2011 relatif à la valeur du point et taux garantis annuels (TGA) ;
- avenant n° 62 du 18 mars 2011 relatif aux mensuels ;
- grille de la nouvelle classification du 25 mars 2011 relatif aux taux effectifs garantis (TEG) ;
- avenant n° 63 du 15 mars 2012 relatif aux mensuels ;
- avenant n° 64 du 7 novembre 2013 relatif aux taux effectifs garantis (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- avenant n° 65 du 7 novembre 2014 relatif aux taux effectifs garantis (TEG) et aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) ;
- avenant n° 66 du 11 décembre 2015 relatif à la valeur du point et taux garantis annuels (TGA) ;
- avenant n° 67 du 13 décembre 2016 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG) ;
- avenant n° 68 du 14 décembre 2017 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG) ;

- avenant n° 69 du 11 décembre 2018 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG) ;
- avenant n° 70 du 16 mai 2019 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG) ;
- avenant n° 71 du 03 décembre 2020 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG) ;
- avenant n° 72 du 08 décembre 2021 relatif à la valeur du point, des taux garantis annuels (TGA) et le barème des taux effectifs garantis (TEG).

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

Article 2 | Dispositions spécifiques à la protection sociale

Les partenaires sociaux conviennent que l'article 1^{er} du présent avenant n'est pas applicable à l'avenant n° 56 du 4 juillet 2007 relatif à la prévoyance complémentaire, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et des industries connexes du département de Vaucluse (IDCC 0829).

La disparition de cet avenant 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'avenant n° 56 relatif à la prévoyance, complémentaire de la convention collective territoriale des industries métallurgiques et des industries connexes du département de Vaucluse (IDCC 0829) est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 3 | Dialogue social territorial en faveur de l'attractivité de la branche

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

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

La commission se réunira chaque année pour la négociation annuelle d'une valeur de point servant de base au calcul de la prime d'ancienneté, conformément à l'article 142 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022.

Elle pourra également se réunir afin de négocier des accords autonomes territoriaux à durée déterminée ou indéterminée respectueux des dispositions conventionnelles dont le champ d'application est national.

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

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

Dans ce cadre, et en vue de renforcer l'attractivité de la branche sur le territoire, les partenaires sociaux locaux s'engagent à ouvrir une négociation avant la fin de l'année 2022 pour traiter des problématiques économiques et sociales territoriales, et plus particulièrement issues de notre échange paritaire du 16 mai 2022.

Article 4 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 6 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait à Avignon, le 16 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **923** | **MÉTALLURGIE**
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

Avenant du 15 octobre 2021
relatif aux taux garantis annuels 2021
et à la valeur du point 2022
(Charente-Maritime)

NOR : ASET2250803M

IDCC : 923

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

UIMM 17,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Métaux FO CM ;

Métaux CFDT CM ;

CFE-CGC 17-79,

d'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 10 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de la Charente-Maritime du 27 décembre 1976, modifié par l'avenant du 19 avril 1991, il est institué :

- un barème des rémunérations annuelles effectives garanties (RAEG) qui fixe, sur une base annuelle et par coefficient de la classification définie par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération en-dessous de laquelle un salarié ne peut pas être rémunéré ;
- un barème des rémunérations minimales hiérarchiques qui constitue un salaire minimum mensuel conventionnel et sert de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2021, les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant constituant la rémunération annuelle effective garantie.

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 3

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1^{er} janvier 2022 à :

5,54 euros (base 35 heures)

Le barème, applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 15 décembre 2021 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Article 6

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

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'UIMM 17 qui tiendra les organisations représentatives informées de l'état d'avancement de cette demande.

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

Fait à La Rochelle, le 15 octobre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème des taux garantis annuels applicable à partir de l'année 2021

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

(En euros.)

Niveaux	Échelons	Coefficients	Montants
I	1	140	18 657
	2	145	18 712
	3	155	18 722
II	1	170	18 779
	2	180	18 844
	3	190	19 016
III	1	215	19 425
	2	225	19 797
	3	240	20 396
IV	1	255	21 482
	2	270	22 546
	3	285	23 716
V	1	305	25 073
	2	335	27 255
	3	365	29 681
		395	32 383

Rémunérations minimales hiérarchiques

Valeur du point : 5,54 euros.

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
I	1	140	775,60		
	2	145	803,30		
	3	155	858,70		

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratif et technicien	Agent de maîtrise	
II	1	170	941,80		
	2	180	997,20		
	3	190	1 052,60		
III	1	215	1 191,10	AM1	1 191,10
	2	225	1 246,50		
	3	240	1 329,60	AM2	1 329,60
IV	1	255	1 412,70	AM3	1 412,70
	2	270	1 495,80		
	3	285	1 578,90	AM4	1 578,90
V	1	305	1 689,70	AM5	1 689,70
	2	335	1 855,90	AM6	1 855,90
	3	365	2 022,10	AM7	2 022,10
	4	395	2 188,30	AM8	2 188,30

Ouvriers

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif aux garanties applicables aux ouvriers, les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2022.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 5 %	Rémunération minimale y compris la majoration
Ouvriers					
I	1	140	775,60	38,78	814,38
	2	145	803,30	40,17	843,47
	3	155	858,70	42,94	901,64
II	1	170	941,80	47,09	988,89
	2	180			
	3	190	1 052,60	52,63	1 105,23
III	1	215	1 191,10	59,56	1 250,66
	2	225			
	3	240	1 329,60	66,48	1 396,08
IV	1	255	1 412,70	70,64	1 483,34
	2	270	1 495,80	74,79	1 570,59
	3	285	1 578,90	78,95	1 657,85

Agents de maîtrise d'atelier

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Barème applicable à compter du 1^{er} janvier 2022 pour les agents de maîtrise d'atelier.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Rémunération minimale hiérarchique	Majoration 7 %	Rémunération minimale y compris majoration
Agents de maîtrise d'atelier					
III	1	215	1 191,10	83,38	1 274,48
	2	225			
	3	240	1 329,60	93,07	1 422,67
IV	1	255	1 412,70	98,89	1 511,59
	2	270			
	3	285	1 578,90	110,52	1 689,42
V	1	305	1 689,70	118,28	1 807,98
	2	335	1 855,90	129,91	1 985,81
	3	365	2 022,10	141,55	2 163,65
	4	395	2 188,30	153,18	2 341,48

Convention collective

IDCC : 979 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Le Havre)

(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 6 juillet 1980)

Accord du 3 juin 2022

relatif à l'indemnité de repas de jour
(Le Havre)

NOR : ASET2250821M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT métallurgie Havre ;

CFE-CGC Haute-Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Les partenaires sociaux territoriaux ont été attentifs à préserver l'équilibre du dispositif conventionnel négocié par les partenaires sociaux nationaux conformément aux dispositions de l'article 15 de la convention collective nationale de la métallurgie. À cette fin, les partenaires sociaux

se sont attachés à négocier des dispositions territoriales n'aboutissant pas à un concours de normes avec les dispositions nationales.

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

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

Le présent accord est conclu dans le champ d'application géographique défini par la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre, en application de l'article 21 et de l'annexe 8 de la convention collective nationale de la métallurgie.

Article 2 | Salariés visés

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

Le présent accord ne remet pas en cause les usages et engagements unilatéraux plus favorables déjà en vigueur dans les entreprises. En outre, les entreprises demeurent libres par la conclusion d'un accord à leur niveau, d'adapter les dispositions du présent accord.

Article 3 | 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.

Le montant de l'indemnité de repas de jour est égal à 42 % du montant d'exonération établi chaque année par l'agence centrale des organismes de Sécurité sociale (ACOSS) au titre de l'indemnité de restauration sur les lieux de travail.

Cette indemnité constitue un remboursement de frais professionnels et ne peut pas, à ce titre, être versée les jours non travaillés par le salarié, peu important que ces jours ouvrent droit ou non à une indemnisation.

Article 4 | Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions de cet accord feront l'objet d'un réexamen tous les trois ans dans le cadre de la commission paritaire territoriale de négociation (CPTN).

Article 5 | Révision

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

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

Article 6 | Dénonciation

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

Article 7 | Adhésion

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

Article 8 | Entrée en vigueur de l'accord

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

Article 9 | Extension

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

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

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

Article 11 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Havre, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 979 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**

(Le Havre)

(26 juin 1978)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,

Journal officiel du 6 juillet 1980)

Avenant du 3 juin 2022

relatif à la révision des dispositions conventionnelles territoriales
(Le Havre)

NOR : ASET2250820M

IDCC : 979

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

UIMM Havre,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFDT métallurgie Havre ;

CFE-CGC Haute-Normandie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

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

Dans cette perspective, la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979), et les accords conclus dans le champ de celle-ci ont vocation à disparaître à compter de ces dernières échéances.

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

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

À cet effet, ils conviennent que les partenaires sociaux territoriaux se réuniront, afin d'échanger sur le suivi territorial du déploiement de la convention collective nationale dans le cadre des commissions paritaires prévues à l'article 4 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979) du 26 juin 1978.

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

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

Dans ce cadre, la commission paritaire se réunit à raison de deux fois par an jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Il appartiendra aux partenaires sociaux territoriaux de déterminer les conditions de la poursuite des réunions de suivi au-delà de cette échéance.

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

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

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

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

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

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

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

Les partenaires sociaux conviennent que la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979), ses avenants et annexes, ainsi que l'ensemble des accords collectifs, leurs avenants et annexes, conclus dans le champ de cette convention collective territoriale, ou dans un champ plus restreint, sont abrogés et cessent de produire leurs effets à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective nationale de la métallurgie. Sont notamment visés :

(Voir page suivante.)

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978 modifiée par les textes suivants + Salaires et primes 22.10.1979	CSIMH	CFTC, CGT-FO, Adhésion CFE-CGC le 8 février 1993 Adhésion CFDT le 3 juillet 2003	CPH du Havre	29 juin 1978 Extension 16 mai 1980 JO 6/7/1980 Pg. 5906 et suivantes
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective les dispositions de l'accord national du 26 mars 1980 relatif au personnel des services de gardiennage et de surveillance NB : figure dans la partie « Accords » de la convention collective.	CSIMH	CGTFO	DDTE →	1.10.1980
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective les dispositions de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif aux garanties applicables aux ouvriers ^[1] et du protocole d'accord national du 13 septembre 1974 relatif aux agents de maîtrise ^[2] [1] Intégré à l'article 28 de la convention collective (disposition non étendue). [2] Intégré à l'article 8 de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels, figurant dans la partie « Accords » de la convention (disposition non étendue).	CSIMH	CGTFO	DDTE →	1.10.1980
Accord du 18 septembre 1980 intégrant à la convention collective l'avenant du 30 janvier 1980 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification NB : l'accord du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.	CSIMH	CGTFO	DDTE →	1.10.1980
Protocole d'accord du 2 octobre 1980 modifiant l'article 26 de la convention collective (indemnisation des heures perdues) NB : intégré à l'article 26 paragraphe B de la convention collective (disposition non étendue).	CSIMH	CGTFO	DDTE →	14.10.1980

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord du 4 mai 1982 intégrant à la convention collective le protocole d'accord national du 23 avril 1982 relatif à l'application aux agents de maîtrise et à certaines catégories d'employés, techniciens, dessinateurs et assimilés, des dispositions de l'accord national du 23 février 1982 sur la durée du travail	CSIMH	CGTFO	DDTE →	27.05.1982
NB : non intégré à la convention collective.				
Accord du 27 avril 1983 intégrant à la convention collective les dispositions de l'avenant du 4 février 1983 à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.	CSIMH	CGTFO, CFTC	DDTE → CPH	26.05.1983
NB : l'accord national du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				
Accord du 19 juin 1984 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et le tarif des primes et indemnités	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE → CPH	02.07.1984
Accord du 28 mai 1986 sur les rémunérations minimales hiérarchiques et primes	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE CPH	
Accord du 23 juin 1987 portant révision de la convention collective et des annexes	CSIMH	CGTFO, CFE-CGC	DDTE → CPH	26.06.1987 non étendu
NB : intégré aux articles 21, 33, et 36 de la convention collective (dispositions non étendues).				
Accord du 8 octobre 1990 relatif à l'application de l'article 8 de l'accord national du 25 janvier 1990 portant diverses mesures en matière de qualification et de classification	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE → CPH	17.10.1990 Extension ultérieure : 29.06.1993 Cf. avenant du 12.02.1993
NB : l'accord national du 21 juillet 1975 modifié figure dans la partie « Accords » de la convention collective.				

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord du 17 janvier 1992 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC, CFDT	DDTE → CPH →	23.01.1992 22.01.1992 Extension 10.08.1992 JO 19.08.1992
Avenant du 12 février 1993 portant révision de la convention collective	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE → CPH →	1.03.1993 26.02.1993 Extension 29.06.1993 JO 08.07.1993
NB : le texte de la convention collective a intégré toutes les dispositions de cet avenant.				
Avenant du 2 mars 1995 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGTFO, CFDT, CFE-CGC	DDTE → CPH →	15.03.1995 13.03.1995 Extension 30.11.1995 JO 19.12.1995
Avenant du 20 février 1996 sur les rémunérations minimales hiérarchiques	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE CPH →	21.02.1996 22.02.1996 Extension 23.12.1996 JO 3.01.1997
Avenant du 19 décembre 2000 portant révision de l'article 19 de la convention collective (mise à la retraite avant 65 ans)	CSIMH	CGTFO, CFTC, CFE-CGC	DDTE → CPH →	22.01.2001 22.01.2001 Extension 12.10.2001 JO 23.10.2001
NB : avenant retiré de la convention collective, et remplacé par l'avenant national du 19 décembre 2003.				

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Avenant du 3 juillet 2003 à la convention collective relatif aux RMIH et aux RAG 2003	UIIMM RH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE → CPH →	7.07.2003 7.07.2003 Arrêté extension 8.10.2003 JO 17.10.2003
Avenant du 3 juillet 2003 portant modification de l'article 21 de la convention collective (indemnisation maladie CSG/CRDS)	UIIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE → CPH →	7.07.2003 7.07.2003 Arrêté extension 9.06.2004 JO 23.06.2004
NB : avenant intégré à l'article 21 de la convention collective.				
Avenant du 29 octobre 2003 portant modification de l'article 22 de la convention collective (indemnisation maternité CSG/CRDS)	UIIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE → CPH →	31.10.2003 29.10.2003 Arrêté extension 9.06.2004 JO 23.06.2004
NB. Avenant intégré à l'article 22 de la convention collective.				
Avenant national (à caractère impératif) du 19.12.2003 à l'accord national du 10.07.1970 sur la mensualisation				
NB : annule et remplace l'article 19 de la convention collective « Indemnité de départ à la retraite »				
Avenant du 30 novembre 2004 à la convention collective relatif aux RAG 2004	UIIMM RH	CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE → CPH →	15.12.2004 13.12.2004 Arrêté extension 23.03.2005 JO 5.04.2005
Avenant du 13 avril 2005 modifiant l'annexe 2 à la convention collective (primes et indemnités en euros)	UIIMM RH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DDTE → CPH →	3.05.2005 29.04.2005 Pas de demande d'extension

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Avenant du 13 mai 2005 à la convention collective relatif aux RAG 2005, RMH et indemnités de paniers	UJIMM RH	CFDT, CFTC, FO	DDTE → CPH →	01.06.2005 02.06.2005 Arrêté extension 7.11.2005 JO du 18.11.2005
Accord professionnel du 27 juin 2006 relatif aux RAG et aux RMH.	UJIMMRH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DGT → CPH →	21.07.2006 18.07.2006 Arrêté extension 24.10.06 JO 4.11.2006
Accord professionnel du 20 septembre 2007 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO	DGT → CPH →	9.10.2007 8.10.2007 Arrêté d'extension 6.12.2007 JO 18.12.2007
Accord professionnel du 4 juillet 2008 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, FO	DGT → CPH →	22.07.2008 22.07.2008 Arrêté d'extension 20.10.2008 JO 25.10.2008
Accord professionnel du 1 ^{er} décembre 2009 relatif aux RAG	UJIMMRH	CFDT, FO, CFTC	DGT → CPH →	11.12.2009 11.12.2009 Arrêté d'extension 20.03.2010 JO 01.04.2010

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord professionnel du 17 juin 2010 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier.	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	02.07.2010 02.07.2010 Arrêté d'extension 27.10.2010 JO 13.11.2010
Avenant du 10 janvier 2011 à la convention collective – contrat de travail, période d'essai, indemnité licencement, rupture conventionnelle, départ volontaire à la retraite, mise à la retraite	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, CGT	DGT ➔ CPH ➔	25.01.2011 25.01.2011 Arrêté d'extension 13.07.2011 JO 22.07.2011
Accord professionnel du 25 janvier 2011 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	04.02.2011 04.02.2011 Arrêté d'extension 22.04.2011 JO 03.05.2011
Avenant du 9 juin 2011 à la convention collective – prévoyance complémentaire	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	08.07.2011 08.07.2011 Arrêté d'extension 23.12.2011 JO 29.12.2011
Accord professionnel du 26 janvier 2012 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	07.02.2012 07.02.2012 Arrêté d'extension 19.04.2012 JO 26.04.2012 BOCC 2012-07

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord professionnel du 4.09.2012 relatif aux RAG	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	18.09.2012 18.09.2013 Arrêté d'extension 27.11.2013 JO 6.12.2012
Accord professionnel du 30 janvier 2013 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	15.02.2013 14.02.2013 Arrêté d'extension 17.05.2014 JO 29.05.2014
Accord professionnel du 30 décembre 2013 relatif aux RAG, aux RMH et Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	23.01.2014 31.01.2014 Arrêté d'extension 18.03.2014 JO 1.4.2014
Accord professionnel du 26 février 2014 relatif RMH	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, CGT	DGT ➔ CPH ➔	14.03.2014 20.03.2014 Arrêté d'extension 26.06.2014 18.7.2014
Accord professionnel du 30 janvier 2015 relatif aux RAG, aux RMH, et Indemnité de panier de nuit	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	16.02.2015 16.02.2015 Arrêté d'extension 16.07.2015 JO 25.07.2015

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord professionnel du 12 février 2016 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	1.03.2016 1.03.2016 Arrêté d'extension 09.06.2016 JO 24.06.2016
Accord professionnel du 17 février 2017 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	31.03.2017 10.03.2017 Arrêté d'extension 30.06.2017 JO 8.07.2017
Accord professionnel du 02 février 2018 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	26.02.2018 26.02.2018 Arrêté d'extension 28.12.2018 JO 30.12.2018
Accord professionnel du 11 février 2019 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	25.02.2019 25.02.2019 Arrêté d'extension 30.07.2019 JO 07.08.2019
Accord professionnel du 14 février 2020 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UJIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	26.02.2020 26.02.2020 Arrêté d'extension 24.07.2020 JO 05.08.2020

Textes conventionnels	Organisation patronale signataire	Syndicats signataires	Lieux de dépôt	Dates de dépôt Dates d'extension
Accord professionnel du 02 juin 2021 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	21.06.2021 07.06.2021 Arrêté d'extension 17.09.2021 JO 29.09.2021
Accord professionnel du 15 mars 2022 relatif aux RAG, aux RMH, et aux Indemnités de panier	UIMMRH	CFE-CGC, CFDT, FO	DGT ➔ CPH ➔	28.03.2022 28.03.2022 Procédure arrêtée d'extension en cours

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 21 *bis* relatif à la prévoyance complémentaire, de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre (IDCC 0979). La disparition de ces dispositions est organisée différemment, afin de tenir compte de l'entrée en vigueur spécifique du titre XI et de l'annexe 9 de la convention collective nationale de la métallurgie, relatifs à la protection sociale complémentaire.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent que l'article 21 *bis* de la convention collective territoriale susmentionnée relatif à la prévoyance complémentaire est abrogé et cesse de produire ses effets à compter du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale de la métallurgie au *Journal officiel* et au plus tôt le 1^{er} janvier 2023.

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

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

Article 3 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Entrée en vigueur de l'avenant

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

Article 5 | Extension

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

Article 6 | Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Formalités de publicité et de dépôt

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

Fait au Havre, le 3 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Accord du 20 mai 2022

relatif au dispositif à la reconversion ou la promotion par l'alternance

NOR : ASET2250806M

IDCC : 1000

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

UPSA ;

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC-FO ;

SNPJ CFTD ;

CAT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Relèvent du présent accord les entreprises relevant de la branche professionnelle des cabinets d'avocats, personnel salarié (IDCC 1000).

Elle s'applique conformément aux dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

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

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre à un salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation, des actions de validation des acquis de l'expérience, ou par l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences.

L'article L. 6324-3 du code du travail commande que le dispositif Pro-A est ouvert aux salariés couverts par un accord collectif de branche étendu. Cet accord collectif de branche étendu doit définir la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire des métiers des professions libérales, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés.

Aussi la dernière étude prospective 2022 publiée par cet observatoire met en lumière quatre grandes tendances clés qui permettent de comprendre les grandes dynamiques d'évolution des métiers de la branche. Ainsi cette étude note :

« Concernant les avocats, un phénomène de renouvellement des générations assez marqué est observé. En effet, les jeunes avocats ont globalement une meilleure maîtrise des outils informatiques que leurs aînés. À titre d'exemple, de plus en plus d'avocats rédigent eux-mêmes leurs documents et gèrent leur agenda. Ces nouvelles habitudes de travail ont pour effet de réduire les besoins d'assistance. Ces derniers n'ont plus nécessairement de secrétaire juridique ou d'assistant pour les aider dans la réalisation de leur travail.

Concernant les métiers support, un impact très important de la diffusion des outils numériques est notable. Ces derniers se sont imposés permettant de gagner en productivité sur certaines tâches (rédaction de documents sous la dictée, gestion du courrier, constitution de dossiers, classement des pièces, etc.). Cependant, ces outils peuvent également participer à la réduction des missions à forte valeur ajoutée des métiers support. Par exemple, les tâches de dactylographie, de rédaction sous la dictée tendent à disparaître car la majorité des avocats rédige directement ses documents. Les métiers support sont également mis en concurrence avec d'autres services externalisés comme des standards délocalisés ou des assistants indépendants (freelance) qui sont plus flexibles et dont le coût est bien moins élevé car ils sont utilisés ponctuellement, en particulier pour les petits cabinets. »

L'étude précitée établit une cartographie des métiers support en cabinets d'avocats, selon la typologie suivante :

Des métiers supports classiques :

- secrétariat juridique ;
- assistant juridique ;
- juriste.

Des nouveaux métiers support juridiques en développement depuis quelques années :

- assistant spécialiste en procédure ou sur une matière juridique ;
- assistant spécialiste en gestion ;
- chef de projets légaux ;
- juriste spécialiste de la donnée ;
- manageur de la connaissance ;
- secrétaire général ;
- responsable des affaires financières.

Et des nouveaux métiers support transversaux non directement liés au cœur du travail juridique.

L'étude prospective précise que ces tendances s'opèrent sur un temps long. Elle élabore des scénarii d'évolution et opère un plan d'action en lien avec l'activité des instances paritaires.

Article 3 | Durée de l'action, durée de la formation et règles de prise en charge par l'OPCO EP

La durée totale de l'action de formation Pro-A est :

- comprise entre 6 et 12 mois ;
- portée jusqu'à 36 mois pour les salariés âgés de 16 ans à 25 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 ;
- jusqu'à 24 mois pour d'autres personnes ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Les actions de formation et les enseignements sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du dispositif, sans être inférieur à 150 heures. La durée peut être portée au-delà de 25 % si la formation est diplômante.

Les parties signataires précisent que l'opérateur de compétences prend en charge les coûts pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement. La rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion est prise en charge dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Le présent accord mandate la CPNE de branche afin de définir, dans le respect des règles légales et réglementaires, ainsi que des règles définies par l'OPCO EP, les règles de prise en charge des actions de formation éligibles au dispositif Pro-A.

Article 4 | Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle par l'alternance.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Article 5 | Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

La liste ainsi que les critères de prise en charge seront actualisés par la CPNEFP à chaque fois que cela sera nécessaire. La CPNEFP rendra compte de cette actualisation à la CPPNI.

Article 6 | Date d'application du présent avenant

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le lendemain du jour de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 7 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent accord.

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur le dispositif relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1.

En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 20 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Les titres d'assistant juridique (RNCP35137) et de secrétaire juridique (RNCP34689) font actuellement l'objet d'un renouvellement et d'un changement d'appellation par l'ADDSA auprès de France compétences. Ces deux certifications s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Les projets de certifications RNCP23937 (assistant de direction[s]) s'ajouteront automatiquement à cette liste dès qu'ils seront inscrits au RNCP.

Code RNCP	Intitulé
RNCP35521	BTS comptabilité et gestion
RNCP193	Secrétaire assistant
RNCP23937	Assistant de direction(s)
RNCP35621	Assistant et attaché de direction
RNCP34030	BTS – Négociation et digitalisation de la relation client
RNCP32360	BTS – Gestion de la PME
RNCP35375	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : gestion comptable, fiscale et financière
RNCP35378	BUT – Gestion des entreprises et des administrations : contrôle de gestion et pilotage de la performance
RNCP35357	BUT – Techniques de commercialisation : business développement et management de la relation client
RNCP35030	TP – Assistant ressources humaines
RNCP35103	Assistant ressources humaines
RNCP16889	Responsable ressources humaine
RNCP35526	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)
RNCP35633	BTS – Comptabilité et Gestion
RNCP2541	DUT carrières juridiques
RNCP34689	Secrétaire juridique (ADDSA)
RNCP36389	Assistant juridique (Vidal)
RNCP34029	Support à l'action managériale
RNCP34606	Assistance à la gestion des organisations et de leurs activités
RNCP5821	DEUST assistant juridique (ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation)
RNCP38208	Assistant juridique (institut juridique d'Aquitaine)
RNCP36412	Assistant juridique (institut de formation commerciale permanente)
RNCP6933	Assistant juridique (chambre de commerce et d'industrie de la région Normandie)
RNCP30035	Activités juridiques : assistant juridique (fiche nationale)
RNCP35137	Assistant juridique (ADDSA)
RNCP24423	Droit (fiche nationale)

Code RNCP	Intitulé
RNCP30037	Licence professionnelle – Activités juridiques : contentieux et recouvrement (fiche nationale)
RNCP30038	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit de l’immobilier (fiche nationale)
RNCP30039	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit privé (fiche nationale)
RNCP30040	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit social (fiche nationale)
RNCP35382	Licence professionnelle – Activités juridiques : métiers du droit des sociétés (fiche nationale)
RNCP20640	DUT – Information-communication option Information numérique dans les organisations
RNCP36011	Chef de projet digital
RNCP20654	DUT – Informatique
RNCP29971	Licence professionnelle – Métiers du numérique : conception, rédaction et réalisation web (fiche nationale)
RNCP30060	Licence professionnelle – E-commerce et marketing numérique (fiche nationale)
RNCP34345	Concepteur en communication graphique et numérique
RNCP34602	Gestionnaire en maintenance et support informatique
RNCP35340	BTS – Services informatiques aux organisations
RNCP35362	BUT – Information-communication : information numérique dans les organisations
RNCP35501	BUT – Métiers du multimédia et de l’internet : création numérique
RNCP35517	MC4 – Services numériques aux organisations

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000 | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : 1850 | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant du 8 avril 2022

à l'accord du 26 juillet 2019 portant modalités de composition et de vote de la CPPNI (cabinets d'avocats) et aux accords du 15 septembre 2017 créatifs de la CPPNI (personnel non-avocat et avocats salariés)

NOR : ASET2250813M

IDCC : 1000, 1850

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

UPSA ;

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC-FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT,

d'autre part,

Préambule

Pour conférer une légitimité au dialogue social au sein des branches professionnelles d'une part et le promouvoir d'autre part, le législateur a mis en place un dispositif tant pour les organisations syndicales (salariés) que pour les organisations professionnelles (employeurs).

Ce dispositif reposant sur des critères de représentativité fait l'objet d'une mesure d'audience de salariés tant pour les organisations syndicales que pour les organisations professionnelles.

Cette audience mesurée par le ministère du travail donne lieu à la publication d'un arrêté de représentativité attribuant à chaque organisation syndicale ou professionnelle un poids permettant de déterminer la majorité d'engagement ou le droit d'opposition à tout accord de branche ou avenant de convention collective.

Afin de refléter cette représentativité au sein des instances professionnelles de la branche professionnelle des personnels de cabinets d'avocats (convention collective IDCC 1000) et des avocats salariés (convention collective IDCC 1850) ou de toute branche pouvant résulter le cas échéant d'une fusion de ces deux conventions collectives, il est pris le présent avenant visant à refléter la représentativité dans les décisions prises par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) quelle que soit leur nature : avenant, accord de branche, résolutions ou tout type de décision.

En outre, pour favoriser le dialogue social et permettre aux organisations d'être représentées lors des instances, il est apparu nécessaire d'augmenter le nombre potentiel de représentants par organisation syndicale ou professionnelle.

Ainsi, le présent avenant fixe les modalités de vote au sein de la CPPNI et la composition de cette instance.

Il est rappelé que par accord du 26 juillet 2019 portant fusion des champs d'application des conventions collectives nationales IDCC 1000 (personnel non-avocat) et IDCC 1850 (avocats salariés), il a été créé une CPPNI dont le champ porte sur les deux conventions collectives nationales précitées.

L'accord précité du 26 juillet 2019 fait suite :

- à l'accord relatif à la création de la CPPNI au sein de la convention collective nationale du personnel des cabinets d'avocats (IDCC 1000) du 15 septembre 2017 dont les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 4.2 et 4.3 par le présent avenant ;
- à l'accord relatif à la création de la CPPNI au sein de la convention collective nationale des avocats salariés (IDCC 1850) du 15 septembre 2017 dont les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 4.2 et 4.3 par le présent avenant.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 3.1.2 ; 3.1.3 ; 3.1.4 de l'accord précité du 26 juillet 2019.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Composition

La CPPNI est composée des organisations syndicales et des organisations professionnelles reconnues représentatives.

Le nombre de représentants n'est pas lié au poids de la représentativité :

- tel qu'il résulte des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations syndicales ;
- tel qu'il résulte des articles L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles.

Chaque organisation peut désigner jusqu'à 6 représentants maximum facilitant ainsi sa présence et sa participation au dialogue social de la branche étant rappelé que les 2 accords précités du 15 septembre 2017 prévoient 3 représentants par convention collective. Le maintien d'une permanence sera privilégié.

En tout état de cause, indépendamment du nombre potentiel précité, le nombre de représentants de chaque organisation pouvant siéger pour les réunions de la CPPNI et des commissions pouvant découler de la CPPNI sera limité à trois sauf accord spécifiant un nombre différent tel que notamment un accord de méthodes.

Il appartient, en tant que de besoin, pour chaque organisation syndicale ou professionnelle d'assurer la répartition de ses représentants au sein de l'instance ou commission.

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

La CPPNI pourra inviter à assister à ses réunions toute personne reconnue pour ses compétences et son expérience sur résolution prise dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Article 2 | Modalités de vote des résolutions prises en CPPNI

Article 2.1 | Modalités de calcul de l'adoption des décisions

Les résolutions seront prises à la majorité par collègue.

Pour chaque collègue, à défaut d'une position unanime de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de la branche des cabinets d'avocats (personnel non-avocat et avocats salariés), il sera fait application du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vigueur publié au *Journal officiel* de la République française afin de déterminer si la résolution est adoptée, et ce quel que soit le périmètre de la décision petit champ ou grand champ.

Article 2.2 | Procuration

Pour les avenants et accords, le délai de mise à signature permet à chaque organisation syndicale ou professionnelle d'apposer sa signature.

Pour les autres décisions, en cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle prise en la personne de son représentant légal ou tout délégué dûment habilité peut donner mandat général ou impératif à un autre membre du même collègue.

Le mandat obligatoirement écrit est remis à la présidence de la CPPNI.

Article 3 | Sort des dispositions antérieures

Les dispositions antérieures au présent avenant relatives à la CPPNI restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4 | Dispositions diverses

Les dispositions du présent avenant pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent avenant.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPPNI propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenant continueront à s'appliquer au sein de chaque CPPNI qui serait en vigueur.

Article 5 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, celles-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078 | Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : **1000** | **PERSONNEL SALARIÉ**

IDCC : **1850** | **AVOCATS SALARIÉS**

Avenant du 8 avril 2022

à l'accord du 18 octobre 2019 réglant les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP (personnel salarié) et à l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004 créant une section avocats salariés au sein de la CPNEFP (personnel non-avocat)

NOR : ASET2250814M

IDCC : 1000, 1850

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

UPSA ;

SAF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFTC CSFV ;

FEC-FO ;

SNPJ CFDT ;

CAT,

d'autre part,

Préambule

Pour conférer une légitimité au dialogue social au sein des branches professionnelles d'une part et le promouvoir d'autre part, le législateur a mis en place un dispositif tant pour les organisations syndicales (salariés) que pour les organisations professionnelles (employeurs).

Ce dispositif reposant sur des critères de représentativité fait l'objet d'une mesure d'audience de salariés tant pour les organisations syndicales que pour les organisations professionnelles.

Cette audience mesurée par le ministère du travail donne lieu à la publication d'un arrêté de représentativité attribuant à chaque organisation syndicale ou professionnelle un poids permettant de déterminer la majorité d'engagement ou le droit d'opposition à tout accord de branche ou avenant de convention collective.

Afin de refléter cette représentativité au sein des instances professionnelles de la branche professionnelle des personnels de cabinets d'avocats (convention collective IDCC 1000) et des avocats salariés (convention collective IDCC 1850) ou de toute branche pouvant résulter le cas échéant d'une fusion de ces deux conventions collectives, il est pris le présent avenant visant à refléter la représentativité dans les décisions prises par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

En outre, pour favoriser le dialogue social et permettre aux organisations d'être représentées lors des instances, il est apparu nécessaire d'augmenter le nombre potentiel de représentants par organisation syndicale ou professionnelle.

Ainsi, le présent avenant fixe les modalités de vote au sein de la CPNEFP et la composition de cette instance.

Il est rappelé que par accord du 18 octobre 2019, il a été établi les modalités de fonctionnement et d'attribution de la CPNEFP du personnel non-avocat en remplacement de l'accord du 25 novembre 2016.

Le présent avenant modifie les modalités de fonctionnement qui étaient réglées par l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004 relatif à la création de la section avocats salariés de la CPNEFP.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont entendu modifier les articles 2 et 5 de l'accord du 18 octobre 2019 et l'avenant n° 10 du 5 novembre 2004.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Composition

La CPPNEFP est composée des organisations syndicales et des organisations professionnelles reconnues représentatives.

Le nombre de représentants n'est pas lié au poids de la représentativité :

- tel qu'il résulte des articles L. 2121-1, L. 2122-5, L. 2122-7, L. 2122-11 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations syndicales ;
- tel qu'il résulte des articles L. 2151-1, L. 2152-1, L. 2152-6 et L. 2261-19 du code du travail pour les organisations professionnelles.

Chaque organisation peut désigner jusqu'à 4 représentants maximum facilitant ainsi sa présence et sa participation au dialogue social de la branche étant rappelé que l'accord précité du 18 octobre 2019 prévoit 2 représentants par organisation. Le maintien d'une permanence sera privilégié.

En tout état de cause, indépendamment du nombre potentiel précité, le nombre de représentants de chaque organisation pouvant siéger pour les réunions de la CPNEFP et des commissions pouvant découler de la CPNEFP sera limité à trois sauf accord spécifiant un nombre différent tel que notamment un accord de méthodes.

Il appartient, en tant que de besoin, pour chaque organisation syndicale ou professionnelle d'assurer la répartition de ses représentants au sein de l'instance ou commission.

Le mandat des membres des organisations devenues non représentatives prend fin le lendemain de la publication de l'arrêté ministériel fixant la liste des organisations syndicales ou professionnelles reconnues représentatives dans le champ de la branche professionnelle des cabinets d'avocats.

La CPNEFP pourra inviter à assister à ses réunions toute personne reconnue pour ses compétences et son expérience sur résolution prise dans les conditions de l'article 2 du présent avenant.

Article 2 | Modalités de vote des résolutions

Article 2.1 | Modalités de calcul de l'adoption des décisions

Les résolutions seront prises à la majorité par collège.

Pour chaque collège, à défaut d'une position unanime de l'ensemble des organisations représentatives dans le champ de la convention collective du personnel non-avocat des cabinets d'avocats, il sera fait application du poids de la représentativité tel qu'il résulte de l'arrêté ministériel en vigueur publié au *Journal officiel* de la République française afin de déterminer si la résolution est adoptée.

Article 2.2 | Procuration

Pour les décisions prises en CPNEFP, en cas d'absence d'une organisation syndicale ou professionnelle, chaque organisation syndicale ou professionnelle prise en la personne de son représentant légal ou tout délégataire dûment habilité peut donner mandat général ou impératif à un autre membre du même collège.

Le mandat obligatoirement écrit est remis à la présidence de la CPNEFP.

Article 3 | Sort des dispositions antérieures

Les dispositions antérieures au présent avenant relatives à la CPNEFP restent valides à l'exception des dispositions qui sont modifiées ou remplacées par le présent avenant.

Article 4 | Dispositions diverses

Les dispositions du présent avenant pourront intégrer en tant que de besoin la convention collective nationale des salariés des cabinets d'avocats issue des travaux d'harmonisation et fusion en cours à la date du présent avenant.

En cas de maintien des deux conventions collectives avec une CPNEFP propre à chaque convention collective nationale, les dispositions du présent avenant continueront à s'appliquer au sein de chaque CPNEFP qui serait en vigueur.

Article 5 | Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont considéré que le présent avenant n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, celles-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 | Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 | Date d'application

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au jour de la signature du présent avenant.

Article 8 | Demande d'extension

Les parties signataires conviennent qu'il sera demandé l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 03-22 du 24 mai 2022

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

NOR : ASET2250730M

IDCC : 1261

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

ELISFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

USPAOC CGT,

d'autre part,

Préambule

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence et la mise en œuvre de diverses dispositions prévues dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la nécessité de déterminer une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A). Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, à l'issue d'une négociation qui s'est achevée le 22 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche des acteurs du lien social et familial (Alisfa) ont signé un avenant « Pro-A ». Celui-ci a été étendu le 6 novembre 2020 par le ministère du Travail, et est entré en application le 1^{er} décembre 2020. Les dispositions relatives au dispositif Pro-A ont été reprises dans l'avenant n° 05-20 dédié à la formation professionnelle au sein de la branche professionnelle.

Plus d'un an et demi après le déploiement du dispositif Pro-A dans la branche, sur la base d'un suivi régulier réalisé par la CPNEF et l'OPCO et d'une analyse des facteurs de mutations et des

évolutions de compétences, les partenaires sociaux ont décidé de réviser la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A.

Pour ce faire, il a été convenu que l'ensemble des certifications identifiées, dans le présent avenant répondent aux critères fixés par la loi et l'ordonnance du 21 août 2019 et visent à :

- favoriser l'évolution professionnelle des salariés, par l'obtention d'une qualification reconnue ;
- anticiper les risques d'obsolescence des compétences liées fortes mutations des activités des structures et permettre aux salariés de développer de nouvelles compétences nécessaires à leur maintien dans l'emploi.

Conformément aux dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6324-3 du code du travail, la reconversion ou promotion par alternance peut par ailleurs être mobilisé pour l'acquisition du socle de connaissance et de compétences ou la réalisation d'une démarche de validation des acquis par l'expérience (VAE) pour l'obtention d'une certification professionnelle définie dans l'accord de branche étendu.

Par cet accord, les partenaires sociaux de la branche professionnelle Alisfa souhaitent poursuivre et renforcer la dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle soutient et souhaite développer.

Vu l'article 28 de loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ayant modifié les articles L. 6324-1 à L. 6324-6 du code du travail en créant le dispositif de reconversion ou promotion par alternance « Pro-A » remplaçant le dispositif de période de professionnalisation ;

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de prise en charge des dépenses par les sections financières des opérateurs de compétences prévues aux articles L. 6332-14 et L. 6332-17 du code du travail ;

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

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 relatif aux publics éligibles et aux conditions de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par alternance,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Les dispositions prévues par ce présent avenant s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de acteurs du lien social et familial quel que soit leur effectif.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans le cadre d'accord type, au regard des stipulations de l'alinéa 1^{er} de l'article 1^{er} du présent avenant et du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir le dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 2 | *Cadre juridique*

Le présent avenant a pour objet la révision de la liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A et des modalités de mise en œuvre du dispositif relatives à la durée de l'action de formation « Pro-A » telles que définies par les avenants suivants :

- n° 03-20 de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » signé le 22 janvier 2020 ;
- n° 05-20 de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial relatif à la formation professionnelle signé le 10 juillet 2020 ;
- n° 02-21 de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial de prolongation relatif au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance dit « Pro-A » signé le 7 janvier 2021.

Article 3 | *Objet de l'avenant*

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les articles *d* et *e* de l'article 3.2 du chapitre VIII formation professionnelle de la convention collective des acteurs du lien social et familial comme suit :

« *d*) Durée de l'action de formation

Conformément à l'article L. 6325-14 du code du travail, la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dans le cadre de la Pro-A peut être portée au-delà de 25 % et, au maximum jusqu'à 2 200 heures en demeurant dans la limite maximale de la certification visée (périodes de stages externes prises en compte) sans être inférieure à 150 heures.

e) Liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif Pro-A

La liste des certifications professionnelles éligibles à la promotion ou la reconversion par alternance "Pro-A" sont celles qui figurent à l'annexe 2 de l'avenant n° 02-22 à la convention collective relatif au dispositif Pro-A. Cette liste a été révisée et complétée au regard des métiers de la branche confrontés à de fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences et au regard des réglementations spécifiques intégrant une obligation de qualification pour les salariés de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux se sont notamment appuyés sur les travaux de la CPNEF, de l'observatoire, et d'Uniformation, OPCO de la cohésion sociale.

Il convient de rappeler que les métiers de la branche s'organisent autour :

- des métiers de la direction ;
- des métiers de l'animation ;
- des métiers de la petite enfance ;
- des métiers administratifs et RH ;
- des métiers de l'accueil et du secrétariat ;
- des métiers techniques. »

Article 4 | *Clause de révision*

Afin de s'assurer de la meilleure prise en compte possible de l'évolution des besoins des employeurs et des salariés de la branche professionnelle, à la demande d'une des organisations syndicales de salariés ou de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative dans la

branche professionnelle Alisfa, la liste des certifications sera réexaminée en commission paritaire nationale emploi et formation (CPNEF).

Les propositions de modifications étudiées en CPNEF seront, par la suite, proposées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) afin que la nouvelle liste fasse l'objet d'un accord de branche qui devra être étendu pour entrer en application.

Article 5 | Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée et entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

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

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les parties signataires en demandent l'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Les structures de la branche des acteurs du lien social et familial

La branche est composée d'associations et d'organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1^{er} et 2 de la loi du 31 juillet 2014, quel qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou ;
- d'intervention sociale et/ou culturelle concertées et novatrices et/ou ;
- d'accueil de jeunes enfants.

Sont donc notamment concernées les types de structures suivantes :

■ Les centres sociaux : associations permettant la création de lien social à travers la participation des habitants au dessin d'un projet collectif d'animation du territoire. Ils peuvent accueillir une multitude d'activités et de publics :

- des enfants autour de l'accueil périscolaire ;
- des jeunes autour d'activités culturelles et sportives, de sorties, etc. ;
- des adultes autour de l'accompagnement à l'emploi ;
- des familles autour de dîners collectifs, accompagnement à la parentalité ;
- des personnes âgées autour d'activités de couture, cuisine, etc.

Ils sont également souvent point relais de certains services publics, service de la poste, des associations du quartier cherchant des financements, etc.

■ Les EAJE (établissements d'accueil de jeunes enfants) : crèches, halte-garderie, multi-accueil, établissements accueillant des enfants de moins de 6 ans sous formes différentes :

- la crèche parentale ;
- la crèche à gestion parentale ;
- la crèche d'entreprise.

■ Les ADSL (associations de développement social local) : associations œuvrant pour l'animation sociale, l'accompagnement de la personne, sur des thématiques très diverses telles des activités pour les retraités, l'accès au logement, l'environnement, la consommation, la lutte contre l'illettrisme, etc. Elles sont parfois également positionnées sur les mêmes thématiques que les centres sociaux.

Ces associations ont le même type de gouvernance que les centres sociaux et les établissements d'accueil de jeunes enfants. Elles sont généralement de petite taille et disposent de moins de possibilités de financement que les EAJE ou CS (tels que les financements CAF, etc.).

■ Les espaces de vie sociale qui contribuent à la politique d'animation de la vie sociale.

Annexe 2

Argumentaires et liste des certifications professionnelles éligibles au dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance « Pro-A » dans la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial

I. Métiers de la direction

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de la direction sont les suivants :

- les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche ;
- les évolutions sociales et sociétales ;
- l'évolution des politiques publiques ;
- les évolutions des besoins des publics accueillis et des territoires ;
- l'évolution des modes de financement et les contraintes budgétaires (baisse des financements publics...);
- la lourdeur des tâches administratives (montage de dossiers...);
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- les nouvelles pratiques de GRH et managériales ;
- l'accompagnement aux changements.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Direction	DES JEPS : diplôme d'État supérieur de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	4910 4911	01-01-2024 01-01-2024
	CAFDES : certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	367	01-01-2024
	CAFERUIS : certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	2514	01-01-2024
	Master professionnel spécialisé intervention et développement social	34132	31-08-2024
	Diplôme d'État de puériculture	Certification inscrite de droit	
	Diplôme d'État d'infirmier ou d'infirmière	8940	01-01-2024
	Diplôme d'État de docteur en médecine	Certification inscrite de droit	
	DEEJE : diplôme d'État – Éducateur de jeunes enfants	34827	31-08-2023

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
	Diplôme d'État ingénierie sociale (DEIS) Chargé de mission, chargé d'étude, conseiller technique	4505	01-01-2024
	Manager en ressources humaines	34842	30-06-2025
	Manager en ressources humaines	34242	10-10-2022
	Master gestion des territoires et développement local	34293	31-08-2024
	BTS – Support à l'action managériale	34029	01-01-2024
	Licence professionnelle – Management et gestion des organisations	30086	01-01-2024
	Diplôme de manager d'organismes à vocation sociale culturelle en ESS	35080	18-11-2025

III. Métiers de l'animation

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de l'animation sont les suivants :

- les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche ;
- les évolutions sociales et sociétales ;
- L'évolution des publics accueillis/accompagnés (publics en difficulté {précarité sociale et économique}, jeunes, personnes âgées, isolées, personnes porteurs d'handicap...) ;
- les évolutions des territoires ;
- l'évolution du champ de l'animation (culturelle, socioculturelle, socioéducative, sociale et sportive...) ;
- l'évolution des activités en réponse aux besoins des publics (actions sociales et d'insertion) ;
- le manque de moyens et les contraintes budgétaires (financements des activités) ;
- le poids des procédures et la lourdeur des tâches administratives (appels à projets, montage de dossiers...) ;
- la professionnalisation des métiers de l'animation ;
- le développement du numérique ;
- la transition écologique et énergétique.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Animation	CP JEPS : certificat professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport	32369	01-01-2024
	BP – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité animateur – multi mentions	28557	01-01-2024
	BP – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité animateur – multi mentions	28573	01-01-2024

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
	BP – Brevet professionnel de la jeunesse, de l'éducation populaire et du sport – spécialité techniques de l'information et de la communication	1974	01-01-2024
	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST activités physiques et sportives spécialisées : inadaptations sociales	35953	31-08-2026
	DEUST – Médiation et citoyenneté : les interfaces dans les secteurs public et privé	3985	01-01-2024
	DEUST – Animation et gestion des activités physiques, sportives ou culturelles	35955	31-08-2026
	DEUST – Usages socio-éducatifs des technologies de l'information et de la communication (USETIC)	2896	01-01-2024
	DUT – Carrières sociales option assistance sociale	2480	01-01-2024
	DUT – Carrières sociales option animation sociale et socio-culturelle	2481	01-01-2024
	DUT – Carrières sociales option services à la personne	29211	01-01-2024
	DUT – Carrières sociales option éducation spécialisée	2479	01-01-2024
	DUT – Carrières sociales option gestion urbaine	2478	01-01-2024
	DE JEPS : diplôme d'État de la Jeunesse, de l'éducation populaire et du sport spécialité animation socio-éducative ou culturelle	4900	01-01-2024
	Licence professionnelle dans le domaine de l'animation sociale – Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence professionnelle – Intervention sociale : accompagnement social	30078	01-01-2024
	Licence professionnelle – Métiers de l'animation sociale, socio-éducative et socioculturelle	30116	01-01-2024
	Licence professionnelle – Intervention sociale : insertion et réinsertion sociale et professionnelle	30080	01-01-2024
	Licence professionnelle – Intervention sociale : développement social et médiation par le sport	35951	31-08-2026
	Licence professionnelle – Gestion et développement des organisations, des services sportifs et de loisirs	35948	31-08-2026
	Conseiller emploi formation insertion	34789	23-07-2025
	Diplôme d'État conseiller en économie sociale familiale	34826	31-08-2025

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
	BTS – Économie sociale familiale	7570	31-12-2023
	DE – Diplôme d'État accompagnant éducatif et social	36004	01-09-2026
	DE – Diplôme d'État d'assistant de service social	34824	31-08-2023
	DEAF – Assistant familial	4500	01-01-2024
	DEMF – Médiateur familial	2028	01-01-2024
	TP – Médiateur social accès aux droits et services	36241	16-05-2027
	DEME – Moniteur éducateur	492	01-01-2024
	DEES – Éducateur spécialisé	34825	31-08-2023
	DEETS – Éducateur technique spécialisé	34828	31-08-2023
	DETISF – Technicien de l'intervention sociale et familiale	4503	01-01-2024
	BTS – Services et prestations des secteurs sanitaire et social	5297	31-12-2023
	BTSA – Développement, animation des territoires ruraux	15668	01-01-2024
	Bac pro – Services aux personnes et aux territoires	13905	01-01-2024
	Bac pro – Accompagnement, soins et services à la personne option A : à domicile	12296	01-01-2024
	Bac pro – Accompagnement, soins et services à la personne option B : en structure	12301	01-01-2024
	TP – Conseiller en insertion professionnelle	403	23-03-2023
	TP – Encadrant technique d'activités d'insertion par l'économique	28647	19-07-2022
	TP Ludothécaire	34525	30-03-2025
	CQP Animateur périscolaire	28725	19-07-2022
	Animateur en gérontologie	15747	17-04-2023

III. Métiers de la petite enfance

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de la petite enfance sont les suivants :

- les évolutions sociales et sociétales (évolution des familles, flexibilité du temps de travail des parents...);
- la législation et la réglementation relatives à la création et à la gestion des EAJE ;
- les obligations en termes d'encadrement et de la prise en charge des enfants (connaissances du développement de l'enfant, accompagnement des enfants porteurs de handicap...);
- la diversification des modes d'accueil collectif des jeunes enfants et les prestations proposées en réponse aux nouveaux besoins et aux demandes des familles (accueil collectif, à temps plein ou à temps partiel, régulier ou occasionnel, accueil avec ou sans restaura-

tion, accueil familial, accueil avec des activités à l'extérieur, accueil d'urgence [samedis, dimanches et soirées]... ;

- les modalités de tarification et de contractualisation avec les familles ;
- l'accompagnement à la parentalité et le développement de la relation avec les parents ;
- la réglementation en termes de sécurité, d'hygiène sanitaire et d'hygiène alimentaire ;
- les obligations de professionnalisation et de qualification des professionnels de la petite enfance.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Petite enfance	CAP Accompagnant éducatif petite enfance	28048	01-01-2024
	DE – Diplôme d'État d'auxiliaire de puériculture (DEAP)	35832	01-09-2025
	DE – Aide-soignant (DEAS)	35830	01-09-2025
	DE – Éducateur de jeunes enfants (DEEJE)	34827	31-08-2023

IV. Métiers administratifs et RH

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers administratifs et RH sont les suivants :

- les évolutions légales et réglementaires encadrant les activités des structures de la branche ;
- les contraintes budgétaires (financements des postes) ;
- les évolutions du cadre conventionnel et de l'organisation du travail ;
- la diversité des tâches administratives (multiples de contrats...) et comptables ;
- les nouvelles pratiques de GRH et managériales ;
- le développement et la structuration du dialogue social ;
- la diversité des équipes pluridisciplinaires ;
- l'évolution des métiers et des compétences ;
- des besoins en compétences manquantes (métiers en tension notamment dans la petite enfance, l'animation et sur des postes de direction) ;
- l'accompagnement des parcours professionnels ;
- une augmentation des risques professionnels ;
- l'évolution des outils bureautiques et numériques ;
- l'accompagnement aux changements.

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Administratif/RH	Licence professionnelle – Métiers de la GRH : assistant	29806	01-01-2024
	Licence professionnelle – Métiers de la GRH : formation, compétences et emploi	29805	01-01-2024

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
	Titre professionnel assistant ressources humaines	35030	05-11-2025
	Licence économie, gestion	24426	01-01-2024
	Licence pro métiers de la gestion et de la comptabilité : comptabilité et paie	30106	01-01-2024
	BTS comptabilité, gestion	35521	31-08-2024
	BTS gestion de la PME (ex BTS assistant de gestion de PME-PMI)	32360	01-01-2024
	BTS communication	7481	01-01-2024
	TP : Titre professionnel comptable gestionnaire	31677	01-12-2023
	TP – Comptable assistant sanitaire et social	15152	01-03-2023
	Titre professionnel gestionnaire de paie	35633	29-12-2023
	Bac pro comptabilité, gestion	14695	31-08-2022
	Titre professionnel comptable assistant	5881	01-03-2023
	TP – Comptable assistant sanitaire et social	15152	01-03-2023
	TP gestionnaire comptable et fiscal	31677	01-12-2023
	Gestionnaire paie et administration sociale	28751	05-08-2022
	Gestionnaire de paie	6561	21-12-2023

V. Métiers de l'accueil et du secrétariat

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers de l'accueil et du secrétariat sont les suivantes :

- l'évolution des situations d'accueil (accueil physique, téléphonique, à distance...) ;
- l'évolution des publics accueillis/accompagnés (publics en difficulté [précarité sociale et économique], jeunes, personnes âgées, isolées, interlocuteurs difficiles [mécontents, agressifs...]) ;
- l'évolution des demandes et des réponses apportées (accueil, information, orientation...) ;
- l'évolution des outils bureautiques et numériques ;
- la diversité des tâches administratives et de secrétariat (courriers, tenue et mise à jour de fichiers adhérents, affichage, agendas, secrétariat, organisation de réunions, rédaction de comptes-rendus, prise de rendez-vous, accompagnement dans les démarches administratives, mise à jour du site, suivi de tableaux divers, gestion des stocks, classement, archivage...) ;
- l'accompagnement des projets mis en place par la structure (planification des activités, participation aux actions de sensibilisation et/ou de médiation...).

La liste de certifications qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

(Voir tableau page suivante.)

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Accueil/Secrétariat	Titre professionnel (TP) Agent(e) d'accueil et d'information	17791	01-09-2023
	TP – Secrétaire assistant	193	01-03-2023
	Secrétaire assistant	35094	18-11-2023
	Bac pro – Accueil – relation clients et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro métiers de l'accueil	32049	01-01-2024
	Bac pro – Accueil – relation clients et usagers	9638	01-01-2024
	Bac pro secrétariat	14695	31-08-2022
	Bac pro gestion-administration	14695	31-08-2022

VI. Métiers technique (service, entretien, maintenance, cuisine)

Les partenaires sociaux de la branche Alisfa constatent que les principaux facteurs impactant les métiers techniques sont les suivants :

- les enjeux de santé publique, tant sur les plans sanitaires que nutritionnels ;
- la réglementation en termes de sécurité, d'hygiène sanitaire et d'hygiène alimentaire ;
- le durcissement des normes techniques de qualité sanitaires et alimentaires (norme ISO 9001, qualiprope, Iso, Ecocert, HACCP...) ;
- l'évolution des techniques de production alimentaire et le développement d'une alimentation durable (achats durables, approvisionnement local, produits de qualité et bio, lutte contre le gaspillage alimentaire...) ;
- les nouvelles règles de traitement des déchets (matériaux à trier, règles du tri...) ;
- les enjeux environnementaux liés aux activités de nettoyage (bionettoyage, nettoyage vert, produits écologiques...) ;
- l'évolution des procédés de nettoyage et des équipements ;
- l'évolution des règles de sécurité au travail et des gestes/postures professionnels pour éviter la survenue d'accident et prévenir les risques professionnels (risques de chute de plain-pied, risques liés à la manutention manuelle de charges [TMS], risques chimiques, risques de brûlure, risques électriques...).

La liste de certifications professionnelles qui suit a donc été établie au regard des métiers de la branche confrontés à ces fortes évolutions/mutations et exposant les salariés à des risques d'obsolescence des compétences.

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
Technique (service, entretien, maintenance, cuisine)	Titre professionnel Agent de propreté et d'hygiène	278	13-08-2023
	Titre professionnel – Agent de service médico-social	35028	05-10-2025
	CAP/BEP option maintenance et entretien (propreté et d'hygiène)	24655	01-01-2024
	CAP cuisine	26650	01-01-2024

Filières	Certifications professionnelles	Codes RNCP	Date de fin d'enregistrement
	Titre professionnel cuisinier	34095	05-06-2024
	TP – Agent de restauration	35650	05-06-2024
	CQP Agent de restauration	31403	07-08-2023

Convention collective d'arrondissement

**IDCC : 1387 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Flandres-Douaisis)
(20 mai 1986)**

(Étendue par arrêté du 31 décembre 1986,
Journal officiel du 13 janvier 1987)

Accord du 24 mai 2022

portant revalorisation des salaires à partir de l'année 2022
(Flandres-Douaisis)

NOR : ASET2250805M

IDCC : 1387

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

UDIMETAL Nord Pas-de-Calais,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE métallurgie Calais ;

CFDT métaux 59 ;

CTDS FO,

d'autre part,

Préambule

Les organisations patronales et syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, qui se sont réunies le 24 mai 2022, déclarent attacher une grande importance à ce que le barème des TEGA qui est la référence pour l'accueil des nouveaux embauchés et une garantie pour les salariés en fonction, dans le respect de la hiérarchie des emplois, reste d'un niveau compatible avec la nécessité de préserver à la fois l'attractivité des métiers de la métallurgie et la compétitivité des entreprises industrielles.

Les parties signataires soulignent le caractère spécifique des négociations professionnelles et rappellent que le présent accord conclu, notamment, sur les rémunérations minimales garanties (TEGA), obéit à une logique propre, et ne peut servir de base à la revalorisation des salaires effectifs telle qu'elle est définie dans les entreprises.

En conséquence, il est convenu entre les signataires ce qui suit :

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

1.1. Garanties 2022

Les barèmes des taux effectifs garantis annuels (TEGA) valables pour l'ensemble de l'année civile à partir de l'année 2022 fixent, pour chaque niveau et échelon de la classification résultant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun mensuel ne peut être rémunéré pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures (annexe I).

Ces rémunérations tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Elles doivent être adaptées à l'horaire réellement pratiqué par l'entreprise (ou, s'il est différent, par le salarié) au cours de l'année en tenant compte des coefficients correcteurs correspondants.

Les coefficients correcteurs figurant dans l'annexe III au présent accord sont donnés à titre indicatif. Ils correspondent aux taux légaux de majoration des heures supplémentaires applicables au jour de la signature du présent accord.

1.2. Bénéficiaires de la garantie

Bénéficiaire de la garantie instituée à l'article 1.1 du présent accord, tous les mensuels à l'exception des titulaires d'un contrat de travail régi par des dispositions spécifiques en matière de rémunération.

En outre, les barèmes mentionnés aux articles 1.1 et 2 du présent accord doivent être adaptés aux situations propres à certaines catégories de travailleurs pour lesquels la réglementation institue des abattements de rémunération (jeunes de moins de 18 ans...).

1.3. Modalités de vérification

Pour vérifier si un mensuel a bénéficié sur l'ensemble de l'année 2022 d'une rémunération brute au moins égale pour l'horaire considéré, aux garanties constituées par le présent accord, il sera tenu compte des éléments définis par l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres, ainsi que des indemnités représentant tout ou partie des compensations salariales de la réduction d'horaire que les entreprises ont, le cas échéant, instituées notamment au titre de la réduction du temps de travail, et ce, même si cette indemnité figure à part sur le bulletin de paie.

1.4. Durée de validité de la garantie

La garantie instituée par l'article 1.1 du présent accord est valable pour une année complète.

Il s'ensuit que cette garantie doit être adaptée *pro rata temporis* lorsqu'intervient un changement de classification ainsi qu'en cas d'entrée ou de départ en cours d'année.

1.5. Adaptation de la garantie

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne supporte pas elle-même l'intégralité de la rémunération, par exemple en cas de maladie, d'accident ou d'absence quelconque non indemnisée, ne sont pas prises en compte. Le taux effectif garanti annuel est alors adapté en proportion des périodes effectivement travaillées.

1.6. Régularisation

Dans le cas où la comparaison entre les sommes effectivement versées au titre de l'année et la garantie instituée par l'accord laisserait apparaître qu'un mensuel n'a pas été rempli de ses droits, celui-ci recevra, à l'échéance de la paie la plus proche, le complément de rémunération brute correspondant.

1.7. Fixation des TEGA 2023

En vue de la fixation des valeurs des TEGA pour 2023, les partenaires sociaux engagent la négociation en décembre 2022 en commençant par la réalisation d'un bilan économique et d'une analyse des perspectives 2023.

Article 2 | *Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)*

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servant exclusivement à la détermination des primes d'ancienneté est revalorisé au 1^{er} juin 2022.

La valeur du point RMH est fixée à cette date à 4,32 €.

Les parties précisent que cette revalorisation s'applique pour la première fois à la prime d'ancienneté versée au titre du mois de juin 2022.

Les montants mensuels indiqués dans le barème des RMH figurant en annexe II au présent accord s'appliquent pour la durée légale du travail. Ils tiennent compte de toutes les compensations pour réduction du temps de travail.

Les montants figurant dans le barème des RMH sont arrondis à l'euro supérieur dès lors que le nombre de centimes après la virgule est égal ou supérieur à 50, à l'euro inférieur dans le cas contraire.

Ces montants sont donnés à titre indicatif. En effet, les valeurs de primes d'ancienneté sont calculées par le produit de la valeur du point par le coefficient et le taux d'ancienneté applicable sans arrondi pour éviter le cumul d'arrondis. Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Les valeurs de primes d'ancienneté qui résultent de ce calcul figurent en annexe IV pour les administratifs, techniciens et maîtrises hors atelier, en annexe V pour les travailleurs manuels et en annexe VI pour les maîtrises d'atelier.

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Article 3 | *Allocation complémentaire de vacances*

Le montant de l'allocation complémentaire de vacances défini aux articles 11.1.14 à 11.1.18 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est porté à 486 € bruts pour la période allant du 1^{er} mai 2022 au 30 avril 2023 (annexe VII).

Article 4 | *Indemnité de panier de nuit*

Le montant de l'indemnité du panier de nuit visée par l'article 7.1.8 de la convention collective des industries métallurgiques des Flandres est fixé à 6,80 € par repas (annexe VII).

Article 5 | *Durée de validité de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Extension

Les parties signataires conviennent de l'intérêt d'assurer au présent accord la plus large application et s'engagent en conséquence, à l'initiative de la délégation patronale, à en demander l'extension.

Article 8 | Formalités

Le présent accord fera l'objet des dépôts conformément à la réglementation.

Fait à Faches-Thumesnil, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

TEGA 2022 (taux effectifs garantis annuels)

Base 35 heures.

1. Mensuels âgés de 18 ans accomplis

Niveaux	Échelons	Coefficients	Administratifs, techniciens, maîtrise (hors atelier)	Travailleurs manuels	Maîtrise d'atelier
V	3	395	33 372 €		34 748 €
		365	30 796 €		32 058 € AM 7
	2	335	28 331 €		29 359 € AM 6
	1	305	25 898 €		26 621 € AM 5
IV	3	285	24 445 €	TA 4	25 007 € AM 4
	2	270	23 273 €	TA 3	
	1	255	22 029 €	TA 2	22 318 € AM 3
III	3	240	21 748 €	TA 1	21 748 € AM 2
	2	225	21 221 €		
	1	215	21 087 €	P 3	21 087 € AM 1
II	3	190	20 742 €	P 2	
	2	180	20 596 €		
	1	170	20 433 €	P 1	
I	3	155	19 585 €	O 3	
	2	145	19 580 €	O 2	
	1	140	19 578 €	O 1	

En toute hypothèse, le mensuel ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic correspondant à l'horaire pratiqué.

Pour vérifier si la rémunération annuelle est au moins égale au TEGA, il convient de tenir compte des éléments définis à l'article 9.2.1 *bis* de la convention collective.

Ce barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il doit être adapté en cas d'horaire différent en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

L'évolution des barèmes de TEGA et de RMH obéit à une logique propre et ne peut servir de base ou de référence à l'évolution des salaires réels versés par les entreprises.

2. Mensuels âgés de moins de 18 ans

Le taux effectif garanti annuel (TEGA) des mensuels âgés de moins de 18 ans subit un abattement dans les conditions ci-après :

Âge	Ancienneté	
	Moins de 6 mois	6 mois et plus
16 – 17 ans	TEGA – 20 % sans Être < au SMIC – 20 %	Aucun abattement
17 – 18 ans	TEGA – 10 % sans Être < au Smic – 10 %	Aucun abattement

Annexe II

RMH 2022 (rémunérations minimales hiérarchiques)

Date d'application : 1^{er} juin 2022.

Valeur du point : 4,32 €.

Base 35 heures.

Ce barème sert exclusivement de base de calcul des primes d'ancienneté.

Il inclut toutes les compensations pour réductions d'horaires.

Niveaux	Échelons	Coefficients	Administratifs, techniciens, maîtrise (hors atelier)	Travailleurs manuels ^[1]		Maîtrise d'atelier ^[1]	
V	3	395	1 706 €			1 826 €	
		365	1 577 €			1 687 €	AM 7
	2	335	1 447 €			1 549 €	AM 6
	1	305	1 318 €			1 410 €	AM 5
IV	3	285	1 231 €	TA 4	1 293 €	1 317 €	AM 4
	2	270	1 166 €	TA 3	1 225 €		
	1	255	1 102 €	TA 2	1 157 €	1 179 €	AM 3
III	3	240	1 037 €	TA 1	1 089 €	1 109 €	AM 2
	2	225	972 €				
	1	215	929 €	P 3	975 €	994 €	AM 1
III	2	190	821 €	P 2	862 €		
	2	180	778 €				
	1	170	734 €	P 1	771 €		
I	3	155	670 €	O 3	703 €		
	2	145	626 €	O 2	658 €		
	1	140	605 €	O 1	635 €		

[1] Ces montants incluent les majorations prévues par l'accord national du 30 janvier 1980 (5 % : travailleurs manuels et 7 % : maîtrise d'atelier).

Ces valeurs de primes d'ancienneté doivent être adaptées à l'horaire pratiqué par l'entreprise, ou, s'il est différent, par le salarié, en tenant compte des coefficients correcteurs (annexe III).

(Voir page suivante.)

Mode de calcul de la prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est égale au :

Coefficient × Valeur du point × Taux de la catégorie (voir ligne ci-dessous) × % d'ancienneté

Administratifs, techniciens,
maîtrise hors atelier : 1

Travailleurs manuels : 1,05

Maîtrise d'atelier : 1,07

Les valeurs qui en découlent sont arrondies au centime supérieur si le 3^e chiffre après la virgule est égal ou supérieur à 5, au centime inférieur dans le cas contraire.

Annexe III

Coefficients correcteurs

Applicables dans les cas où l'horaire constant est différent de 35 heures.

Entreprises de toutes tailles

Dans le cas où l'horaire est différent de 35 heures, il y a lieu d'appliquer aux valeurs du barème des taux effectifs garantis annuels et aux valeurs des primes d'anciennetés calculées à partir du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, le coefficient correcteur correspondant à l'horaire pratiqué.

Attention :

- le coefficient correcteur tient compte d'une majoration payée en espèces. Il n'est pas applicable dans le cas d'une majoration en temps de repos ;
- le coefficient correcteur est calculé à partir de la majoration légale de 25 % pour les heures accomplies entre 35 et 43 heures et 50 % au-delà.

	Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures effectivement payées^[1]	Coefficient correcteur^[2]
Heures au taux normal	30,00 heures	30,000 heures	0,857143
	30,50 heures	30,500 heures	0,871429
	31,00 heures	31,000 heures	0,885714
	31,50 heures	31,500 heures	0,900000
	32,00 heures	32,000 heures	0,914286
	32,50 heures	32,500 heures	0,928571
	33,00 heures	33,000 heures	0,942857
	33,50 heures	33,500 heures	0,957143
	34,00 heures	34,000 heures	0,971429
	34,50 heures	34,500 heures	0,985714
Durée légale	35,00 heures	35,000 heures	1,000000
Heures majorées à 25 %	35,50 heures	35,625 heures	1,017857
	36,00 heures	36,250 heures	1,035714
	36,50 heures	36,875 heures	1,053571
	37,00 heures	37,500 heures	1,071429
	37,50 heures	38,125 heures	1,089286
	38,00 heures	38,750 heures	1,107143
	38,50 heures	39,375 heures	1,125000
	39,00 heures	40,000 heures	1,142857
39,50 heures	40,625 heures	1,160714	

	Horaire hebdomadaire	Nombre d'heures effectivement payées ^[1]	Coefficient correcteur ^[2]
	40,00 heures	41,250 heures	1,178571
	40,50 heures	41,875 heures	1,196429
	41,00 heures	42,500 heures	1,214286
	41,50 heures	43,125 heures	1,232143
	42,00 heures	43,750 heures	1,250000
	42,50 heures	44,375 heures	1,267857
	43,00 heures	45,000 heures	1,285714
Heures majorées à 50 %	43,50 heures	45,750 heures	1,307143
	44,00 heures	46,500 heures	1,328571
	44,50 heures	47,250 heures	1,350000
	45,00 heures	48,000 heures	1,371429
	45,50 heures	48,750 heures	1,392857
	46,00 heures	49,500 heures	1,414286
	46,50 heures	50,250 heures	1,435714
	47,00 heures	51,000 heures	1,457143
	47,50 heures	51,750 heures	1,478571
	48,00 heures	52,500 heures	1,500000
<p>[1] C'est-à-dire tenant compte des majorations pour heures supplémentaires payées et non prises en repos. [2] Nombre d'heures effectivement payées divisé par 35.</p>			

Annexe IV

Primes d'ancienneté (base 35 heures)^[1]

Administratifs, techniciens, maîtrises hors atelier

Applicable au 1^{er} juin 2022.

Valeur du point : 4,32 €.

Niveaux	Éch.	Coef.	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
V	3	395	1 706	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %			
				51,19	68,26	85,32	102,38	119,45	136,51	153,58	170,64	187,70	204,77	221,83	238,90	255,96	290,09			
				47,30	63,07	78,84	94,61	110,38	126,14	141,91	157,68	173,45	189,22	204,98	220,75	236,52	268,06			
IV	2	335	1 447	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %			
				43,42	57,89	72,36	86,83	101,30	115,78	130,25	144,72	159,19	173,66	188,14	202,61	217,08	246,02			
				39,53	52,70	65,88	79,06	92,23	105,41	118,58	131,76	144,94	158,11	171,29	184,46	197,64	223,99			
IV	3	285	1 231	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %			
				36,94	49,25	61,56	73,87	86,18	98,50	110,81	123,12	135,43	147,74	160,06	172,37	184,68	209,30			
				34,99	46,66	58,32	69,98	81,65	93,31	104,98	116,64	128,30	139,97	151,63	163,30	174,96	198,29			
IV	1	255	1 102	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %			
				33,05	44,06	55,08	66,10	77,11	88,13	99,14	110,16	121,18	132,19	143,21	154,22	165,24	187,27			

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Ancienneté																	
Niveaux	Éch.	Coef.	Mini hiérarchiques (arrondi)	Taux													
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans
III	3	240	1 037	31,10	41,47	51,84	62,21	72,58	82,94	93,31	103,68	114,05	124,42	134,78	145,15	155,52	176,26
	2	225	972	29,16	38,88	48,60	58,32	68,04	77,76	87,48	97,20	106,92	116,64	126,36	136,08	145,80	165,24
	1	215	929	27,86	37,15	46,44	55,73	65,02	74,30	83,59	92,88	102,17	111,46	120,74	130,03	139,32	157,90
II	3	190	821	24,62	32,83	41,04	49,25	57,46	65,66	73,87	82,08	90,29	98,50	106,70	114,91	123,12	139,54
	2	180	778	23,33	31,10	38,88	46,66	54,43	62,21	69,98	77,76	85,54	93,31	101,09	108,86	116,64	132,19
	1	170	734	22,03	29,38	36,72	44,06	51,41	58,75	66,10	73,44	80,78	88,13	95,47	102,82	110,16	124,85
I	3	155	670	20,09	26,78	33,48	40,18	46,87	53,57	60,26	66,96	73,66	80,35	87,05	93,74	100,44	113,83
	2	145	626	18,79	25,06	31,32	37,58	43,85	50,11	56,38	62,64	68,90	75,17	81,43	87,70	93,96	106,49
	1	140	605	18,14	24,19	30,24	36,29	42,34	48,38	54,43	60,48	66,53	72,58	78,62	84,67	90,72	102,82

Annexe V**Primes d'ancienneté (base 35 heures)^[1]**

Travailleurs manuels

Applicable au 1^{er} juin 2022.

Valeur du point : 4,32 €.

Niveaux	Éch.	Coef.	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
IV	3	285	TA4	1 293	38,78	51,71	64,64	77,57	90,49	103,42	116,35	129,28	142,20	155,13	168,06	180,99	193,91	219,77		
	2	270	TA3	1 225	36,74	48,99	61,24	73,48	85,73	97,98	110,22	122,47	134,72	146,97	159,21	171,46	183,71	208,20		
	1	255	TA2	1 157	34,70	46,27	57,83	69,40	80,97	92,53	104,10	115,67	127,23	138,80	150,37	161,94	173,50	196,64		
III	3	240	TA1	1 089	32,66	43,55	54,43	65,32	76,20	87,09	97,98	108,86	119,75	130,64	141,52	152,41	163,30	185,07		
	1	215	P3	975	29,26	39,01	48,76	58,51	68,27	78,02	87,77	97,52	107,28	117,03	126,78	136,53	146,29	165,79		
	3	190	P2	862	25,86	34,47	43,09	51,71	60,33	68,95	77,57	86,18	94,80	103,42	112,04	120,66	129,28	146,51		
II	1	170	P1	771	23,13	30,84	38,56	46,27	53,98	61,69	69,40	77,11	84,82	92,53	100,25	107,96	115,67	131,09		

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveaux	Éch.	Coef.	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
I	3	155	03	703	3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %	17 %		
	2	145	02	658	21,09	28,12	35,15	42,18	49,22	56,25	63,28	70,31	77,34	84,37	91,40	98,43	105,46	119,52		
	1	140	01	635	19,73	26,31	32,89	39,46	46,04	52,62	59,19	65,77	72,35	78,93	85,50	92,08	98,66	111,81		
					19,05	25,40	31,75	38,10	44,45	50,80	57,15	63,50	69,85	76,20	82,56	88,91	95,26	107,96		

Annexe VI**Primes d'ancienneté (base 35 heures)^[1]**

Maîtrise d'atelier

Applicable au 1^{er} juin 2022.

Valeur du point : 4,32 €.

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
V	3	395	AM7	1 826	54,78	73,03	91,29	109,55	127,81	146,07	164,33	182,58	200,84	219,10	237,36	255,62	273,88	310,39		
		365	AM7	1 687	50,62	67,49	84,36	101,23	118,10	134,97	151,85	168,72	185,59	202,46	219,33	236,20	253,08	286,82		
	1	335	AM6	1 549	46,46	61,94	77,43	92,91	108,40	123,88	139,37	154,85	170,34	185,82	201,31	216,79	232,28	263,25		
		305	AM5	1 410	42,29	56,39	70,49	84,59	98,69	112,79	126,88	140,98	155,08	169,18	183,28	197,38	211,47	239,67		
	IV	3	285	AM4	1 317	39,52	52,70	65,87	79,04	92,22	105,39	118,56	131,74	144,91	158,09	171,26	184,43	197,61	223,96	
255			AM3	1 179	35,36	47,15	58,94	70,72	82,51	94,30	106,08	117,87	129,66	141,45	153,23	165,02	176,81	200,38		

[1] En cas d'horaire constant différent voir annexe III.

Niveaux	Éch.	Coefficients	Mini hiérarchiques (arrondi)	Ancienneté																
				Taux																
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans	20 ans			
III	3	240	AM2	1 109	33,28	44,38	55,47	66,56	77,66	88,75	99,84	110,94	122,03	133,13	144,22	155,31	166,41	188,59		
	1	215	AM1	994	29,81	39,75	49,69	59,63	69,57	79,51	89,44	99,38	109,32	119,26	129,20	139,13	149,07	168,95		

Annexe VII

Indemnités, primes, allocation 2022

1. Indemnités diverses

Indemnité de panier (travaux de nuit) : 6,80 €.

(art. 7.1.8 de la convention collective du 20/05/86)

Indemnité de repas (petit déplacement) : 2,5 × le minimum garanti légal.

(accord du 26/02/76, art. 2.3)

2. Primes pour l'obtention d'un diplôme de l'enseignement technologique

Obtention d'un CAP de la profession par un apprenti sous contrat (art. 8.2.4 de la convention collective du 20/05/86) : 22,87 €.

Obtention d'un diplôme dans les conditions prévues par l'art. 8.4.1 de la convention collective du 20/05/86 :

CAP, BEP, CQP CQT1 CFPA 1 ^{er} degré	76,22 €
CQT2, CQT3, BP BTN Diplôme AFPA niveau IV	114,34 €
BTS, DUT Diplôme AFPA niveau III	152,45 €

3. Allocation complémentaire de vacances

(art. 11.1.14 et suivants de la convention collective du 20/05/86)

Entre le 1^{er} mai 2022 et le 30 avril 2023 : 486 €.

Brochure n° 3155 | Convention collective nationale

IDCC : 1411 | **AMEUBLEMENT**
(Fabrication)

Accord du 18 mai 2022
relatif aux salaires professionnels catégoriels minima

NOR : ASET2250810M

IDCC : 1411

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

UNAMA ;

UIPP ;

Ameublement français,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT FNCB,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des négociations annuelles, les partenaires sociaux de la branche de la fabrication de l'ameublement (IDCC 1411) et de l'industrie à base de bois (IDCC 2089) se sont réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dialoguer sur l'évolution des salaires professionnels catégoriels minima.

Le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et exposé à une forte concurrence internationale.

Conjoncturellement, les conséquences de la crise sanitaire liée au Covid-19, en particulier la forte augmentation du prix des matières premières, impactent fortement l'activité et la situation économique des entreprises du secteur.

Les parties signataires du présent accord, conscientes de la situation économique du secteur et de son évolution, souhaitent maintenir un dialogue social de qualité afin de faire face à ces nouveaux défis.

Article 1^{er} | Champ d'application

Il est expressément convenu que le présent accord est conclu spécifiquement pour le secteur de la fabrication de l'ameublement.

Dès lors, il s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement.

Article 2 | Agents de production

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents de production pour 151,67 heures s'élève à :

Échelons	Salaires
AP 11	1 645,58 €
AP 21	1 647 €
AP 22	1 648 €
AP 31	1 651 €
AP 32	1 659 €
AP 41	1 717 €
AP 42	1 742 €
AP 43	1 789 €
AP 51	1 852 €
AP 52	1 927 €

Article 3 | Agents fonctionnels

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents fonctionnels pour 151,67 heures s'élève à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires
AF 1	250	1 645,58 €
AF 3	260	1 647 €
AF 5	275	1 650 €
AF 7	300	1 657 €
AF 9	330	1 670 €
AF 11	365	1 736 €
AF 12	385	1 762 €
AF 14	425	1 862 €
AF 15	450	1 896 €
AF 16	475	1 960 €

Article 4 | Agents d'encadrement

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux agents d'Encadrement pour 151,67 heures s'élève à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires
AE 1	300	1 645,58 €
AE 2	330	1 658 €
AE 3	365	1 710 €
AE 4	385	1 766 €
AE 5	425	1 869 €
AE 6	500	2 006 €
AE 7	640	2 461 €

Article 5 | Cadres

À compter de la date d'application prévue à l'article 7 du présent accord, le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels applicable aux cadres pour 151,67 heures s'élève à :

(En euros.)

Échelons	Salaires
C 11	2 293
C 12	2 521
C 13	2 703
C 21	3 107
C 22	3 313
C 23	3 583
C 31	3 989
C 32	4 249
C 33	4 663

Article 6 | Objectif d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 8 de l'accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre femme et homme dans la branche de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que :

- les négociations annuelles de branche sur les salaires minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes ;
- en ce qui concerne, la politique salariale des entreprises :
 - les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
 - les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;

- une négociation doit avoir lieu chaque année à l’initiative de l’employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l’impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés ;
- le fait d’avoir bénéficié d’un congé de maternité, d’adoption, d’un congé parental d’éducation, d’un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l’intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur ;
- à défaut d’accord d’entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d’adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 7 | Durée et formalités relatives à l’accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est applicable à partir du jour qui suit son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Il pourra faire l’objet d’une procédure d’adhésion, de révision ou de dénonciation conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Les signataires demandent l’application la plus rapide possible de la 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.

Dans le cadre de cette demande d’extension et conformément aux dispositions de l’article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l’objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 18 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 7 avril 2022
relatif aux salaires minima

NOR : ASET2250815M

IDCC : 1431

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

FNOF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux de la branche de l'optique-lunetterie de détail se sont réunis à plusieurs reprises, et se sont accordés sur la revalorisation des salaires minima de la branche.

Article 1^{er} | Champ d'application

Cet accord a pour vocation de s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche optique-lunetterie de détail, soit les entreprises relevant du code NAF 47-78A, en métropole comme dans les DROM-COM.

Article 2 | Grille des minima

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives pour la branche de l'optique lunetterie de détail ont adopté la grille salariale ci-dessous pour une base de 151,67 heures de travail mensuel.

Les parties précisent que la colonne intitulée « Montants 1 » de la grille de salaire, qui s'appuie sur les coefficients de la classification en vigueur au jour de la signature du présent accord (« Coefficients 1 »), entre en vigueur au 1^{er} jour du mois civil qui suit la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Pour les colonnes intitulées « Montants 2 » et « Montants 2' », qui s'appuient sur les coefficients de la nouvelle classification (« Coefficients 2 » et « Coefficients 2' »), celles-ci n'entreront en vigueur qu'au jour de l'entrée en vigueur de la nouvelle grille de classification.

Dispositions spécifiques aux 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, une différence de 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.

(En euros.)

Coefficients 1	Montants 1	Coefficients 2	Montants 2	Coefficients 2'	Montants 2'
110	1 647	1.1	1 647		
115	1 657	1.2	1 657		
130	1 657	1.2	1 657		
140	1 750	1.3	1 750	A	1 900
				B	1 960
				C	2 010
				D	2 100
				E	2 160
150	1 800	1.4	1 800		
160	1 800	1.4	1 800		
170	1 800	1.4	1 800		
180	1 850	1.5	1 850		
190	1 880	1.6	1 880		
195	1 880	1.6	1 880		
200	1 940	2.1	1 940		
210	1 940	2.1	1 940		
		2.2	1 990		
		2.3	2 040		
220	2 080	2.4	2 080	D	2 100
				E	2 160
230	2 180	3.1	2 180	F	2 260
240	2 280	3.2	2 280	G	2 360
250	2 280	3.2	2 280	G	2 360
280	2 380	3.3	2 380	H	2460
300	2 780	3.4	2 780	I	2 860
330	2 780	3.4	2 780	I	2 860
350	3 080	3.5	3 080	J	3 160
380	3 280	3.6	3 280	K	3 360

Article 3 | Formalités de dépôt et demande d'extension

Cet accord sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel portant extension de celui-ci.

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation

représentative à l'issue du délai de signature fixé du mardi 12 avril 2022 au mardi 26 avril 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet accord, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément au dépôt de l'accord.

Fait à Paris, le 7 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 8 du 7 avril 2022

relatif à l'instauration d'un nouveau système de classification
des emplois et des métiers

NOR : ASET2250816M

IDCC : 1431

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

FNOF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Préambule

Les partenaires sociaux ont émis la volonté de prendre en compte les mutations importantes du secteur de l'optique lunetterie tant dans le cadre de l'évolution des professions de santé, que dans les modes de délivrance des produits et services du secteur.

Ils ont été animés par le souhait de valoriser le métier d'opticien en tant que professionnel de santé en rappelant son rôle crucial auprès de l'ensemble de la population, notamment en raison de la forte présence territoriale des entreprises de la branche, qui en font un acteur incontournable dans la filière de santé visuelle.

Les autres métiers identifiés dans la classification contribuent pour chacun d'entre eux au développement des entreprises de la branche.

La démarche des partenaires sociaux, dans la refonte de la classification professionnelle de la convention collective, a cherché à tenir compte le plus possible de la prospective sur tous les métiers qui composent la branche.

Dans les principes qui ont présidé à la refonte de la classification, trois ont été mis en exergue :

- le premier principe : mettre à disposition de toutes les entreprises de la branche, notamment auprès du très grand nombre d'entreprises de moins de 11 salariés du secteur, un outil simple et facile d'utilisation pour permettre le positionnement des emplois et l'évolution professionnelle des salariés de la branche ;

- le second principe : assurer un repère collectif fondamental, pivot de l'identité professionnelle de branche. Il permet d'identifier les contenus du travail et des métiers propres à la branche professionnelle et de guider les relations de travail par la référence à un instrument unique ;
- le troisième principe : proposer une méthodologie d'évaluation des postes et d'évolution des salariés de la branche, au sein de la grille, en relation avec les critères d'initiative, d'expertise, et de responsabilité. Celle-ci devrait mieux répondre aux exigences d'évolution des carrières en permettant de faire progresser les salariés au travers de la grille. Cette méthodologie devrait également permettre l'entrée et le classement de futurs métiers, le cas échéant.

Les parties conviennent qu'un bilan de l'action de la branche en matière d'égalité professionnelle sera réalisé en application de la loi du 5 septembre 2018 et en particulier sur les emplois occupés par les hommes et les femmes ainsi que la progression de carrière des hommes et des femmes sur la grille de classification.

Il est rappelé que les classifications sont de primauté impérative sur les accords d'entreprises.

Par exception, un accord d'entreprise peut s'appliquer s'il contient des dispositions au moins équivalentes (art. L. 2253-1 modifié du code du travail), mais il ne peut en aucun cas être inférieur à l'accord de branche.

2. Champ d'application

Le champ d'application de la convention collective est modifié comme suit :

« La présente convention et ses annexes règlent le rapport entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale est le montage et la délivrance de produits, de services et/ou de prestations de santé d'optique médicale et d'optique lunetterie de détail régis notamment sous le code NAF 4778A et/ou dont l'activité vise à proposer des produits et/ou prestations de santé liés notamment à un trouble sensoriel. »

3. Portée, date d'application et modalités de révision ou de dénonciation de l'avenant

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent l'article 1^{er} et l'annexe I de la convention collective.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit notifié, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, à chaque organisation représentative à l'issue du délai de signature fixé du mardi 12 avril 2022 au mardi 26 avril 2022 inclus.

À l'expiration du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de la date la plus tardive de réception notifiant cet avenant, il sera déposé, par la partie la plus diligente, en deux exemplaires, dont une version sur papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministère du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant simultanément à son dépôt.

À compter de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant, les entreprises de la branche auront 1 an pour mettre en œuvre la nouvelle classification.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires selon les règles en vigueur.

4. Objet

Le présent avenant a notamment pour objet d'instituer en faveur du personnel de la branche optique lunetterie, un nouveau système de classification, capable d'opérer le classement des emplois et des métiers au fur et à mesure de leurs évolutions ou de l'émergence de nouveaux métiers.

5. Structure de la nouvelle classification

La nouvelle classification comporte 16 niveaux au total, répartis au sein de deux filières, en fonction du statut : ouvrier/employé, technicien/agent de maîtrise, cadre :

- 6 niveaux pour les emplois d'ouvriers/employés (un seul pour la filière Professionnels de santé) ;
- 4 niveaux pour les emplois de techniciens/agents de maîtrise ;
- 6 niveaux pour les emplois de cadres dont 1 niveau pour les emplois de cadre supérieur ou de cadre dirigeant.

Le positionnement des emplois s'effectue au travers de deux filières cohérentes : « professionnels de santé » et « collaborateurs de la branche optique lunetterie ».

Il s'établit en fonction de trois critères « Initiative », « Expertise » et « Responsabilité » qui sont définis ci-après.

Les emplois repères sont décrits selon ces trois critères.

Il appartient aux entreprises pour lesquelles d'autres emplois existent d'en effectuer l'analyse et le positionnement selon ces trois critères en cohérence avec les emplois repères et les critères de passage aux niveaux « agent de maîtrise » et « cadre ».

Le passage d'un statut à un autre se caractérise lui-même selon les trois critères définis ci-dessous, que ce soit :

- passage au statut technicien/agent de maîtrise ;
- passage au statut cadre.

5.1. Définition des critères

Initiative

Ce critère mesure la latitude d'action laissée au collaborateur dans la conduite de ses activités au-delà des processus définis, son niveau d'initiative pour faire évoluer la manière de réaliser son activité et d'atteindre ses objectifs, s'il y a lieu.

Elle peut se traduire en termes de niveau de directive, de délégation et de contrôle. Le contrôle est direct lorsqu'il est très majoritairement assuré par le supérieur hiérarchique direct, et non pas par une multiplicité d'intervenants.

Les instructions décrivent en détail toutes les opérations à réaliser pour remplir une tâche (instructions de montage par exemple).

Des consignes sont des instructions particulières à caractère impératif, en général en cas de risque (consignes de sécurité).

Le mode opératoire décrit l'ensemble des tâches à réaliser pour remplir une action d'un processus.

Un processus décrit l'ensemble des actions pour remplir une fonction.

Un objectif est le résultat attendu sur une durée donnée dans lequel l'initiative et les moyens sont donnés au collaborateur sur les processus à mettre en œuvre pour atteindre les résultats.

Expertise

Ce critère mesure les compétences techniques et opérationnelles. Il fait référence à la technicité des pratiques professionnelles et savoir-faire à maîtriser. Il intègre les connaissances acquises tout au long de la vie, qu'il s'agisse de formations initiales, qualifiantes, diplômantes ou non, dès lors qu'elles sont mises en œuvre dans l'emploi et confèrent au salarié une efficacité complémentaire dans l'exercice de son métier.

Responsabilité

Ce critère mesure le niveau d'impact des décisions attachées aux activités exercées pour chaque emploi. La responsabilité et le niveau d'impact font référence aux conséquences des décisions prises sur le résultat final. Elles font référence aux situations décrites dans la fiche de poste.

5.2. Définition de l'opticien

L'opticien est un professionnel de santé dont la mission consiste à améliorer, maintenir, restaurer, et protéger la vision de tous, notamment à travers la fourniture d'un équipement d'optique.

Pour ce faire, il mesure et détermine la meilleure acuité visuelle compensable en utilisant les principes de la physique de la réfraction et de la physiologie du système visuel, et propose, mesure, réalise, adapte et délivre les appareillages d'optique aérienne et de contact.

Il contribue à l'éducation du porteur, dispense les conseils d'hygiène et de sécurité sanitaire et participe à la prévention en santé visuelle.

Le cadre d'exercice du métier est régi par les dispositions de la quatrième partie, livre III, titre VI, chapitre II, du code de la santé publique.

Après 2 ans d'exercice effectif du métier, l'opticien doit nécessairement être classé en statut technicien/agent de maîtrise.

5.3. Évolutions professionnelles avec un changement de statut

Afin de permettre la progression des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle et de faciliter la prise de décision d'un passage vers un statut supérieur, les partenaires sociaux ont identifié, au sein de chaque critère, les éléments déterminants dans la conduite du poste, justifiant le passage vers le statut supérieur.

Passage vers le statut technicien/agent de maîtrise

	Éléments déterminants
Initiative	Véritable latitude d'action sur le choix des moyens et la mise en œuvre dans le cadre des processus définis
Expertise	Capacité à transformer ses connaissances académiques en expérience pratique et à délivrer le même niveau de qualité de prestation dans un environnement connu ou nouveau ou Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à la demande à d'autres
Responsabilité	Prise de décision permettant d'assurer la qualité de service, afin de tout mettre en œuvre pour satisfaire le meilleur choix des produits, des services dans le but de satisfaire le client et Objectifs précis permettant une mesure des résultats

L'encadrement d'un ou plusieurs salariés est un critère suffisant à lui seul pour le passage agent de maîtrise.

Passage vers le statut cadre

	Éléments déterminants
Initiative	Latitude d'action impactant le fonctionnement de l'entité et Réalisation d'actions participant à l'atteinte des résultats dans le respect des règles budgétaires définies
Expertise	Reconnaissance de l'expertise relative : – à la pratique du métier ; – ou à l'encadrement d'équipe ; – ou à la gestion et à l'animation du point de vente, du service ou du site.
Responsabilité	Prise de décision dans le cadre des fonctions exercées concernant l'organisation de son activité et de celle d'une éventuelle équipe, en vue de la définition et de la réalisation d'objectifs à moyen/long terme

5.4. Définition du dernier niveau de cadre (cadre supérieur ou cadre dirigeant)

Font partie du dernier niveau de la classification, les cadres supérieurs et cadres dirigeants répondant aux définitions suivantes :

Le cadre supérieur est une personne qui bénéficie d'une grande indépendance et d'une grande autonomie dans l'organisation de son emploi du temps. Ses responsabilités impliquent une fonction de direction de l'entreprise avec une large autonomie dans la prise de décisions et des obligations de résultat. Il a un large pouvoir d'organisation de l'entreprise. Ses responsabilités impliquent une dimension de représentation de l'entreprise à son plus haut niveau. Il bénéficie d'une large autonomie dans son périmètre de fonction.

Le cadre dirigeant salarié est la personne à qui sont confiées les plus larges responsabilités sur tous les domaines de l'entreprise, avec la plus large autonomie. Il dirige l'ensemble des salariés de l'entreprise, y compris les cadres supérieurs (chef d'entreprise).

6. Grille de classification des postes

Les partenaires sociaux ont défini des emplois-repères qui constituent les emplois les plus courants répertoriés dans les entreprises de la branche, et ont déterminé pour chacun un positionnement dans la grille.

La grille de classification ci-dessous organise le positionnement des emplois-repères, dans le cadre des deux filières déterminées.

Détermination de la filière d'appartenance des emplois et passage vers la filière « professionnels de santé »

Le critère pour déterminer l'appartenance d'un emploi à la filière « professionnels de santé » se fait en référence à la détention d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique en France.

L'obtention du diplôme d'opticien par un salarié de la filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie », entraîne le passage le mois suivant l'obtention du diplôme, dans la filière « professionnels de santé ». Le salarié devra justifier de sa nouvelle situation auprès de son

employeur : présentation de son diplôme, de la reconnaissance en France d'un diplôme étranger, ou de son relevé de notes.

Les partenaires sociaux soutiennent les initiatives visant à la reconnaissance du titre d'opticien, dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience (VAE).

6.1. Position des emplois-repères dans la grille par filière

(Voir page suivante.)

Filière santé – Domaine santé

A	<p>Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1</p> <p>Opticien titulaire du BTS ou équivalent avec une expérience professionnelle de moins de deux ans</p>							
B	<p>Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1</p> <p>Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle du métier de deux ans</p>							
C		Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2						
D								
E			Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3		Opticien directeur adjoint de magasin			
F								
G				Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4		Opticien directeur de magasin 1		
H							Opticien directeur de magasin 2	
I					Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5			
J								Directeur
K			Cadre supérieur ou cadre dirigeant					

6.2. Description des emplois-repères

A. Filière santé

La progression de l'opticien dans la grille de classification s'effectue selon les critères du parcours de compétences définis ci-après.

Une transposition similaire (domaines de référence et pratiques avancées, dans le cadre des dispositifs de formation qualifiants ou diplômants) est à réaliser par les entreprises pour les autres professionnels de santé présents le cas échéant à l'effectif.

Statut	Coefficient	Initiative	Expertise	Responsabilité
Employé	O1-A		BTS ou équivalent avec moins de deux ans d'exercice effectif du métier	
Agent de maîtrise	O1-B		CQP ou licence ou deux ans d'exercice effectif du métier	
	O2-C	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence	Référent sur deux domaines de référence du métier présents sur le site
	O2-D	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière de deux domaines de référence et d'une pratique avancée	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et une pratique avancée
	O3-E	Autonomie complète sur les domaines liés à son expertise	Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur deux des domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées et/ou directeur adjoint (selon les critères définis dans l'emploi-repère)
Cadre	O3-F		Pratique régulière des domaines de référence du métier et de deux pratiques avancées	Référent sur tous les domaines de référence du métier présents sur le site et deux pratiques avancées
	O4-G		Pratique régulière de tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site	Référent sur tous les domaines de référence du métier et pratiques avancées présents sur le site
	O4-H			
	O5-I			
	O5-J			
Cadre supérieur	K			

Parcours de compétence des opticiens

1. Domaines de référence :

Les domaines de référence concernent les domaines suivants : Atelier, Examen de vue, contactologie.

2. Pratiques avancées :

Les pratiques avancées regroupent : la réfraction complexe, la contactologie avancée, la basse vision, le suivi de publics particuliers, la vision de la personne âgée, la vision de l'enfant.

Le détail des domaines de référence et des pratiques avancées est donné à titre indicatif.

1. Domaines de référence :

■ Atelier :

Montage d'équipements optiques/lunettes.

Réception/vérification des produits.

Préparation et montage des verres.

Contrôle de la conformité de l'équipement final.

Service après-vente : réparation et entretien des lunettes.

Information sur les travaux réalisés.

■ Examen de vue :

Réalisation d'examens de vue en fonction du besoin de correction du patient.

Analyse de la prescription médicale de correction, des antécédents médicaux et du dossier patient.

Mise en situation d'usage, test de la correction prescrite sur des lunettes d'essai.

Réalisation d'un examen de vue en fonction des besoins du patient ou en cas de renouvellement d'ordonnance.

■ Contactologie :

Livraison et apprentissage de la manipulation.

Contrôle et suivi d'un équipement.

Conseil sur les produits d'entretien lentilles.

Identification des signaux d'alertes invitant à l'orientation vers un autre professionnel de santé.

2. Pratiques avancées (liste non exhaustive) :

Contactologie avancée

Adaptation des lentilles de contact (pour tous types de lentilles et de correction) et contrôle de tolérance, en lien avec le médecin ophtalmologiste.

Basse vision

Identification des besoins en fonction du handicap.

Choix de la solution adaptée et notamment du système grossissant.

Apprentissage à l'utilisation.

Travail pluridisciplinaire avec d'autres professionnels (ophtalmologistes, orthoptistes, ergothérapeutes, psychologues...).

Réfraction avancée

Publics particuliers : DMLA, rétinopathie diabétique...

Équipement prismatique.

Évaluation des phories.

Détermination de filtres d'absorption.

Vision de la personne âgée

Évaluation des capacités visuelles.

Intégration dans une équipe pluridisciplinaire de soins.

Vision de l'enfant

Test des capacités visuelles de l'enfant.

Relation ophtalmologiste/pédiatre/orthoptiste/médecine scolaire/PMI.

B. Filière collaborateurs de la branche optique-lunetterie

Cette filière intègre :

- les emplois du réseau technique et vente (atelier et magasin) :
 - monteur ;
 - vendeur ;
 - monteur-vendeur ;
- les fonctions support de l'entreprise. Les fonctions support intègrent les cinq filières suivantes identifiées :
 - administration générale, finance, comptabilité et gestion ;
 - achats, logistique et production ;
 - marketing, commercial et communication ;
 - systèmes d'information et digital ;
 - ressources humaines et formation ;
- cette filière intègre aussi dans les employés et agents de maîtrise des fonctions support les autres rayons éventuellement présents dans le magasin (assistants d'autres professionnels de santé, rayon photo...).

Les employés, agents de maîtrise et techniciens (AMT) et cadres des « fonctions support » sont classés en fonction du statut par application des critères d'initiative, d'expertise et de responsabilité liés au passage agent de maîtrise et au passage cadre dans leur domaine d'expertise.

Les classifications ci-après ne doivent pas constituer un enfermement dans l'évolution de l'emploi.

(Voir page suivante.)

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1 à 1.2	Monteur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle permanent des résultats obtenus à partir des instructions données.	Tâches simples de montage dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu
1.3 à 1.5	Monteur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	Expertise technique en montage, maintenance et SAV qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés. Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations. Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non. Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches variées et qui ont un impact sur la qualité des produits.
1.1 à 1.2	Vendeur 1	Application rigoureuse de consignes précises. Champ d'initiative limité à un contrôle fréquent des résultats obtenus à partir des instructions données (généralement hebdomadaire).	Tâches simples en vente dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou des procédures et usages reconnus.	Respect des instructions orales et écrites fixant les modes opératoires et permettant une mesure et une correction immédiate du résultat atteint. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.3 à 1.5	Vendeur 2	Champ d'initiative limité à un contrôle direct régulier (mensuel par exemple).	<p>Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, typologie des clients et fidélisation clients.</p> <p>Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations.</p> <p>Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non.</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.</p>	<p>Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour la réalisation de tâches simples et variées exécutées avec habileté et qui ont un impact sur la fidélisation client.</p> <p>Garant de la qualité du service.</p>
1.3 et 1.4	Monteur-vendeur débutant	Doit faire face aux situations courantes sans assistance hiérarchique permanente ou immédiate, initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.	Tâches simples en montage, vente et gestion administrative dans un cadre connu et prévisible. Solutions fournies par instructions de la hiérarchie ou procédures et usages reconnus.	<p>Responsabilité limitée aux adaptations décodées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.</p> <p>Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats.</p> <p>Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu.</p>

Employés				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.5 et 1.6	Monteur-vendeur 1	<p>Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir et les moyens techniques disponibles.</p> <p>Initiatives ou choix limités en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives.</p>	<p>Expertise technique en montage, maintenance et SAV, qui demande l'utilisation de méthodes, procédés, équipements spécialisés.</p> <p>Expertise en technique de vente, argumentation commerciale, gestion administrative, typologie des clients et fidélisation des clients.</p> <p>Capacité à délivrer le même niveau de qualité de prestation quelles que soient les situations.</p> <p>Capacité à mobiliser des connaissances ou des savoir-faire spécifiques dans un environnement connu ou non.</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et les partage avec l'équipe.</p>	<p>Initiatives attendues à l'égard du produit, des moyens, du client jusqu'à leur réalisation.</p> <p>Objectifs précis et à court terme permettant une mesure des résultats.</p> <p>Garant de la qualité du service.</p>

Technicien/agent de maîtrise				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	Monteur-vendeur 2	<p>À un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches.</p> <p>Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N + 1.</p>	<p>Maîtrise des compétences techniques multiples liées à l'activité de l'atelier ou du magasin.</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire et transmission à d'autres sous formes de tutorat.</p>	<p>Responsabilité d'organisation et d'animation d'équipe et/ou une responsabilité technique et/ou commerciale. L'exercice de l'emploi peut impacter le résultat ou l'efficacité de l'unité de travail à laquelle il appartient.</p>

Technicien/agent de maîtrise				
Échelon	Emploi-répère	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.4 et 3.1	Directeur adjoint	<p>A un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité.</p> <p>Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.</p> <p>À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs et les règles de gestion, il est chargé de coordonner des activités différentes et complémentaires en vue d'assurer ou de participer à la gestion courante du magasin ou du service dont il a la charge.</p>	<p>Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe.</p> <p>Connaissance et maîtrise des techniques et des processus appliqués dans la tenue du poste pour l'exécution de sa mission.</p> <p>Capacité à mettre en œuvre les directives concernant les réglementations sociales et du code de la santé dans le cadre de sa mission.</p>	<p>Responsabilité des décisions concernant les adaptations prises pour influencer les résultats du site et impactant la structure dans son ensemble.</p> <p>Responsabilité exercée conjointement avec son supérieur hiérarchique, qui est directeur de magasin et qui a la responsabilité totale du point de vente ou du site</p> <p>Responsable de la bonne application de la politique commerciale sur son point de vente ou son site, du suivi de la clientèle (fidélisation, litiges) dans l'intérêt du client et du magasin. Responsable de l'atteinte des objectifs, du développement du magasin ou de son service et du développement de ses éventuels collaborateurs.</p>

Cadres				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.2 et 3.3	Directeur de magasin 1	<p>À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du site dont il a la responsabilité.</p> <p>Prise d'initiatives ou d'orientations impactant l'ensemble des collaborateurs.</p> <p>Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini.</p>	<p>Argumentation commerciale et technique de vente. Typologie des clients. Gestion et animation du point de vente ou du site. Management d'équipe. Suivi et analyse d'un compte d'exploitation. Connaissances en droit social et code de la santé.</p> <p>Connaissance du droit de la sécurité. L'emploi nécessite des capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).</p>	<p>Participation à la définition des objectifs et organisation de l'activité de son entité.</p> <p>Responsabilité des initiatives et décisions prises et du développement des compétences des collaborateurs.</p> <p>Responsable de la conception et/ou de la bonne application des politiques de l'entreprise dans son service ou sur le périmètre de son site. Responsable de la définition et de l'atteinte des objectifs et du développement de son magasin.</p> <p>Responsable du développement des compétences de ses collaborateurs.</p>
3.4	Directeur de magasin 2	<p>Prise individuelle des décisions relevant de son magasin et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.</p>	<p>Qualités d'expert dans le domaine des compétences technique, vente, sociales et du droit de la sécurité. Capacités éprouvées de management et de transmission du savoir-faire (tutorat).</p>	<p>Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son magasin. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un périmètre large ou exigeant une expertise importante en utilisant les moyens adéquats et en élaborant les plans d'action nécessaires.</p> <p>L'exercice de l'emploi peut avoir des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.</p>

Cadres				
Échelon	Emploi-repère	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.5	Directeur	Prise individuelle des décisions relevant de son périmètre (géographique ou fonctionnel) et capacité à résoudre des problèmes variés et complexes pouvant avoir des interactions avec d'autres périmètres de l'entreprise. Le contrôle s'opère sur les objectifs donnés.		Responsabilité de l'organisation et de la gestion sur l'ensemble de son périmètre. Responsabilité de l'atteinte d'objectifs pour un domaine d'activité large et exigeant une expertise importante. Choix des moyens adéquats et élaboration des plans d'action nécessaires. L'exercice de l'emploi a des conséquences directes sur la performance de l'activité concernée au sein de l'entreprise.
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant			

Emplois-repères des fonctions support niveau employé : employé des services administration générale, finance, comptabilité et gestion ; achats, logistique et production ; marketing, commercial, et communication ; systèmes d'information et digital, ressources humaines et formation.

Les emplois relevant du collège employé peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines couverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège employé figurent pour exemple les postes de comptable, employé paie, employé informatique, préparateur de commande, employé administratif.

(Voir page suivante.)

	Initiative	Expertise	Responsabilité
1.1	<p>Application rigoureuse de consignes précises. Contrôle permanent des résultats.</p>	<p>Gestion de tâches simples et peu variées dans un cadre connu et prévisible. Peu de connaissances techniques requises dans le métier. Le remplacement sur le poste ne nécessite pas de qualification professionnelle particulière et s'effectue facilement, Ou Nécessite une formation pouvant atteindre une semaine pour la prise de poste, sans qualification dans le domaine.</p>	<p>Le poste ne nécessite pas de prises de décision hormis le cas échéant dans l'ordre de réalisation des tâches. Responsable de fournir le travail demandé dans le respect du niveau de qualité attendu. Garant de la qualité de service.</p>
1.2	<p>Champ d'initiative limité assorti d'un contrôle régulier mais non permanent.</p>		
1.3 à 1.5	<p>Décide de certaines adaptations dans le cadre d'instructions de travail précises. Initiative laissée pour la réalisation des actions, rend compte de ses initiatives.</p>	<p>Expertise technique recouvrant soit la multiplicité des tâches simples, soit des tâches complexes, nécessitant des connaissances approfondies dans un environnement connu ou non. Expertise technique nécessitant des connaissances techniques acquises soit par une formation initiale soit par l'expérience sur le poste de travail. Nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité ou de l'expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.</p>	<p>Responsabilité limitée aux adaptations décidées par le salarié dans le cadre d'instructions de travail précises.</p>
1.6		<p>Expertise technique polyvalente, nécessitant des connaissances approfondies dans un environnement connu ou non. Nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.</p>	<p>Les tâches ont un impact sur la qualité des missions délivrées par le service avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables en cas d'actions non conformes.</p>

Emplois repères des fonctions support niveau technicien et agent de maîtrise : ETAM des services administration générale, finance, comptabilité et gestion ; achats, logistique et production ; marketing, commercial, et communication ; systèmes d'information et digital, ressources humaines et formation.

Les emplois relevant du collège agent de maîtrise peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines couverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège agent de maîtrise figurent pour exemple le poste de chef d'équipe logistique, gestionnaire trésorerie...

(Voir page suivante.)

	Initiative	Expertise	Responsabilité
2.1 à 2.3	<p>À un pouvoir de décision concernant les actions à accomplir en mettant en œuvre les moyens techniques disponibles pour réaliser ses tâches.</p> <p>Initiatives en ce qui concerne les modes opératoires. Rend compte de ses initiatives à son N + 1.</p> <p>Peut encadrer une équipe.</p> <p>L'encadrement d'une petite équipe implique la position en agent de maîtrise.</p>	<p>Maîtrise de compétences techniques multiples liées à l'activité de son service.</p> <p>Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail.</p> <p>Le remplacement sur le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.</p>	<p>Organisation de son travail et ou de son service, dans des limites fixées par son responsable.</p> <p>Impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes.</p> <p>Garant de la qualité de service et des délais de réalisation.</p> <p>Capacité de décision et d'initiatives, en vue d'atteindre les objectifs.</p>
2.4	<p>Pouvoir de décision concernant les actions à accomplir, les modes opératoires à mettre en œuvre et l'organisation d'une activité ou d'un service dans le respect du budget et des délais fixés par son responsable.</p>		<p>Possibilité de gestion complémentaire d'un budget, dans la cadre d'une responsabilité conjointe avec son supérieur hiérarchique.</p> <p>Capacité d'adaptation en vue de l'amélioration du fonctionnement de son activité et ou service.</p>

Emplois repères des fonctions support cadres : cadres des services administratif, logistique, comptable, informatique, commerce, achat, service après-vente, et tout autre service de support.

Les emplois relevant du collège cadre peuvent, pour une même qualification, être positionnés à différents niveaux selon le degré d'initiative et le niveau de responsabilité attribués de même que selon le nombre de domaines recouverts par le poste. Parmi les qualifications susceptibles d'être rencontrées au sein du collège cadre figurent pour exemple le poste de responsable régional des ventes, responsable service comptable, responsable service paie...

(Voir page suivante.)

	Initiative	Expertise	Responsabilité
3.1 à 3.4	<p>La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du degré d'initiative :</p> <p>À un pouvoir de décision concernant les adaptations nécessaires à l'organisation du travail et au fonctionnement du service dont il a la responsabilité.</p> <p>Conception et réalisation d'actions et de contrôles nécessaires à l'atteinte des résultats dans le respect du budget défini lorsqu'il y en a un.</p> <p>À partir de directives précisant le cadre de ses activités, les moyens, les objectifs, et les règles de gestion, doit coordonner des activités différentes en vue de participer à la gestion courante du service ou de l'activité dont il a la charge.</p> <p>Peut encadrer une petite équipe.</p> <p>Rend compte de l'activité de son service.</p>	<p>La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du type de connaissances requises et du degré de maîtrise du poste :</p> <p>Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité.</p> <p>Maîtrise de compétences techniques complexes.</p> <p>En veille permanente sur la mise à jour de ses connaissances et de ses savoir-faire.</p> <p>Capitalisation sur les expériences et savoir-faire.</p> <p>Transmission de savoir-faire sous forme de tutorat ou de formation sur le poste de travail.</p> <p>Le poste nécessite à minima une qualification professionnelle dans la spécialité et/ou une large expérience sur un poste de travail similaire ou équivalent.</p>	<p>La position entre le 3.1 et le 3.4 est pour partie fonction du niveau de responsabilités et d'initiative :</p> <p>Responsable de l'organisation de son travail et/ou de son service, intégrant la responsabilité de la gestion d'un budget.</p> <p>Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par le service, avec des conséquences qui peuvent être préjudiciables au résultat de l'entreprise ou du service en cas d'actions non conformes.</p> <p>Garant de la qualité de service et des délais de réalisation.</p> <p>Capacités d'adaptation et d'anticipation en vue de l'amélioration de son activité et ou service.</p> <p>Responsable de l'atteinte des objectifs de son service lorsqu'il est responsable de service.</p> <p>Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs le cas échéant.</p>
3.5	<p>À un pouvoir de décision qui s'étend à l'ensemble de l'organisation et du fonctionnement de la Direction dont il a la responsabilité dans le cadre des objectifs et du budget défini.</p> <p>Rend compte de l'activité et des résultats de sa Direction</p>	<p>Connaissances techniques larges et reconnues dans sa spécialité.</p> <p>Maîtrise de compétences techniques complexes.</p> <p>En veille permanente sur les meilleures pratiques dans sa spécialité.</p>	<p>Ses missions ont un impact direct sur la qualité des missions délivrées par sa direction, avec des impacts importants sur les résultats de l'entreprise</p> <p>Responsable de l'atteinte des objectifs de sa direction.</p> <p>Responsable du développement professionnel de ses collaborateurs.</p>
3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant		

7. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, et tenant compte de la présence majoritaire d'entreprises de moins de 50 salariés dans la branche de l'optique-lunetterie, le présent accord n'a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Fait à Paris, le 7 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Tableau de correspondance de l'ancienne classification à la nouvelle classification

Afin de faciliter la transition vers la nouvelle classification, les partenaires sociaux ont mis en place deux tableaux d'aide pour le positionnement des postes à la date de mise en place de la nouvelle classification.

Toute intégration d'un nouveau collaborateur s'effectuera en fonction des critères de la nouvelle grille.

La filière « professionnels de santé » est conditionnée à la détention à minima d'un diplôme reconnu par le code de la santé publique permettant d'exercer en France. Les salariés non titulaires de ce diplôme doivent être classés dans la filière « collaborateurs de la branche optique-lunetterie ».

Filière professionnels de santé

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Employé	140 et tout opticien employé ayant moins de 2 ans d'exercice effectif du métier	A	Opticien titulaire d'un BTS ou équivalent dont l'expérience professionnelle est inférieure à 2 ans Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (diplôme de niveau III)
Agent de Maîtrise	Opticiens relevant du statut employé, et bénéficiant de 2 ans d'exercice effectif du métier	B	Opticien titulaire d'une licence ou d'un CQP ou disposant d'une expérience professionnelle effective du métier de 2 ans. Opticien diplômé 1/Professionnel de santé 1 (professionnel de santé titulaire d'un diplôme de niveau II)
	Opticiens relevant du statut employé avec 2 ans d'exercice effectif du métier et référent ou technicien/AM – La détermination en niveau C/D/E doit se faire au regard des emplois repères	C	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		D	Opticien diplômé 2/Professionnel de santé 2
		E	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Cadre	230	F	Opticien diplômé 3/Professionnel de santé 3/Directeur adjoint de magasin
	240/250	G	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien directeur de magasin 1
	280	H	Opticien diplômé 4/Professionnel de santé 4/Opticien directeur de magasin 1
	300/330	I	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Opticien directeur de magasin 2
	350	J	Opticien diplômé 5/Professionnel de santé 5/Directeur
Cadres supérieur	380	K	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Filière collaborateurs de la branche optique lunetterie

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Ouvrier/Employé	100/110	1.1	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions sup- port
	115/130	1.2	Monteur 1 Vendeur 1 Employé des fonctions sup- port
	140	1.3	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des fonctions sup- port
	150/160/170	1.4	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur débutant Employé des fonctions sup- port
	180	1.5	Monteur 2 Vendeur 2 Monteur-vendeur 1 Employé des fonctions sup- port
	190/195	1.6	Monteur-vendeur 1 Employé des fonctions sup- port

Statuts	Coefficients actuels	Coefficients futurs Niveau à la date de mise en place de la nouvelle classification	Correspondance emploi-repère
Technicien/Agent de maîtrise	200/210	2.1	Rend possible une évolution en coefficient d'un monteur ou d'un vendeur en agent de maîtrise Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.2	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	Pas de correspondance	2.3	Monteur-vendeur 2 Technicien/AM fonctions support
	220	2.4	Directeur adjoint de magasin Technicien/AM fonctions support
Cadre	230	3.1	Directeur adjoint de magasin Cadre des fonctions support
	240/250	3.2	Directeur magasin 1 Cadre des fonctions support
	280	3.3	Directeur magasin 1 Cadre des fonctions support
	300/330	3.4	Directeur de magasin 2 Cadre des fonctions support
	350	3.5	Directeur Cadre des fonctions support
Cadre supérieur	380	3.6	Cadre supérieur ou cadre dirigeant

Brochure n° 3241 | Convention collective nationale

IDCC : 1483 | **COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

Avenant n° 26 du 24 mai 2022

relatif aux salaires

NOR : ASET2250788M

IDCC : 1483

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

FNH ;

CNDL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNECS CFE-CGC ;

CFTC CSFV ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des rémunérations minima garanties des employés et du personnel d'encadrement (agents de maîtrise et cadres), objet de l'annexe II de la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles du 25 novembre 1987, modifiée par l'avenant du 17 juin 2004, se trouve revalorisé de la façon suivante et sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* :

I. Rémunérations minima de la catégorie « employés » sur la base de 151,67 heures mensuelles

Employés	
Catégorie 1	1 646 €
Catégorie 2	1 651 €
Catégorie 3	1 661 €
Catégorie 4	1 675 €
Catégorie 5	1 697 €
Catégorie 6	1 733 €

Employés	
Catégorie 7	1 792 €
Catégorie 8	1 861 €

II. Rémunérations minima du personnel d'encadrement sur la base de 151,67 heures mensuelles

Agents de maîtrise	
Catégorie A1	1 975 €
Catégorie A2	2 078 €
Catégorie B	2 392 €

Cadres	
Catégorie C	3 470 €
Catégorie D	3 629 €

Rémunérations minima (composées du salaire de base et de tout élément de salaire versé en contrepartie du travail) du personnel d'encadrement en fonction de l'ancienneté sur la base de 151,67 heures mensuelles correspondantes aux salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail :

	B	C	D
3 ans	2 442 €	3 520 €	3 679 €
6 ans	2 457 €	3 535 €	3 694 €
9 ans	2 472 €	3 550 €	3 709 €
12 ans	2 487 €	3 565 €	3 742 €
15 ans	2 502 €	3 580 €	3 739 €

Article 2

Les primes d'ancienneté pour les employés et les agents de maîtrise des catégories A1 et A2 demeurent en vigueur et leurs montants restent fixés par l'avenant n° 13 du 22 septembre 2000 (les montants fixés en francs doivent être convertis en euros).

Conformément aux décisions du Conseil d'État du 7 octobre 2021 (n° 433053) et du 13 décembre 2021 (n° 433232), les parties affirment que les salaires minima hiérarchiques mentionnés à l'article L. 2253-1 du code du travail sont ici définies par les rémunérations minima mentionnées à l'article 1^{er} auxquels s'ajoutent les primes d'ancienneté mentionnés à l'alinéa précédent.

Article 3

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

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, notamment de l'accord de branche du 28 janvier 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale, les entreprises veilleront au respect de :

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

Il est également précisé que la branche a inscrit dans ses thèmes de négociation pour l'année 2022 la question de l'égalité professionnelle.

Article 4

Les parties prennent l'engagement d'ouvrir les négociations sur les salaires 2023 en novembre 2022 pour les clôturer, dans la mesure du possible, au plus tard en janvier 2023.

Article 5

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 6

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

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

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 24 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Accord du 11 avril 2022
relatif à la grille des minima salariaux

NOR : ASET2250823M

IDCC : 1505

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

FECF ;
SYNADIS BIO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;
FGTA FO ;
FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505) se sont réunies à plusieurs reprises, le 14 février, le 21 mars et le 11 avril 2022 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels, dans un contexte de situation économique marquée par les suites de la crise sanitaire Covid-19 et plus récemment par la situation internationale.

Au-delà, de l'accord paritaire intervenu sur la grille des salaires à suivre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche prennent l'engagement d'ouvrir des négociations avant la fin de l'année 2022 sur des dispositifs qui peuvent avoir un impact positif sur le pouvoir d'achat des salariés, et notamment : l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la mise en œuvre des dispositifs d'intéressement de participation créés par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

En outre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche conviennent de revoir la grille des classifications, afin

de valoriser les emplois clés des métiers de la branche après révision du champ conventionnel, et l'évolution des salariés entre ces emplois.

Enfin, et compte tenu de la visibilité réduite, tenant en particulier à une inflation plus élevée qu'au cours des trois précédentes décennies et à l'incertitude quant à son évolution, ils décident d'une révision des salaires minima conventionnels prenant en compte les évolutions du taux horaire du Smic d'ores et déjà intervenues à la suite de l'évolution constatée des prix, et de mettre le réexamen de ceux-ci à l'ordre du jour de leur plus prochaine réunion suivant une réévaluation du Smic.

Le présent accord se substitue aux dispositions de la convention collective ayant le même objet, prévues dans l'avenant n° 2 à l'avenant n° 138 du 15 avril 2021.

Article 1^{er} | Grille de salaires

(En euros.)

Niveau	Taux horaire 2022	Salaire mensuel 2022
E1	10,85	1 645,62
E2	11,11	1 685,05
E3	11,14	1 689,60
E4	11,44	1 735,10
E5	11,45	1 736,62
E6	11,80	1 789,71
E7	11,89	1 803,96
AM1	14,94	2 265,95
AM2	15,19	2 304,45
C1	18,74	2 842,30
C2	20,76	3 147,96

Article 2 | Égalité professionnelle

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés souhaitent réaffirmer l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et plus particulièrement au principe d'égalité des rémunérations.

Les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail ou un travail de valeur égale, une égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

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

Les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés rappellent notamment que les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale.

En outre, les entreprises de la branche doivent remédier aux inégalités constatées entre les hommes et les femmes en matière d'écarts de rémunération et aux inégalités d'une façon générale en matière de conditions de travail et d'emploi.

Article 3 | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail du commerce de détail alimentaire non spécialisé (IDCC 1505).

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des dispositions prévues dans le présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelle que soit leur taille, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Sous réserve du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail, il prendra effet à compter du premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 6 | Suivi de l'accord

La CPPNI examine, chaque année, les suites à donner au présent accord, notamment en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements des présentes dispositions.

Elle s'appuiera sur la base des éléments chiffrés et/ou des études ou rapports qui lui seront communiqués.

Article 7 | Révision. Dénonciation

Les organisations signataires de l'accord, ou ayant adhéré à l'accord, peuvent demander à tout moment sa révision, conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra également être dénoncé dans les conditions prévues à l'article 1.3 de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers (IDCC 1505) et des dispositions légales en vigueur.

Article 8 | Publicité et formalités de dépôt

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9 | Extension

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 11 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090 | Convention collective nationale

IDCC : 1527 | **IMMOBILIER**

(Administrateurs de biens, sociétés immobilières, agents immobiliers, etc.)

Avenant n° 92 du 2 juin 2022

relatif à l'actualisation de la grille de classification des postes de travail
et des qualifications professionnelles

NOR : ASET2250792M

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 :

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont entendu valoriser le travail effectué par l'observatoire de branche afin de promouvoir les métiers composant les activités du secteur Immobilier. Ces travaux sont consultables sur www.branchedelimmobilier.fr, sous forme de fiches « métiers clefs » (plus d'une vingtaine) illustrant la diversité et la technicité de nos métiers. Celles-ci peuvent notamment être utilisées par les entreprises lors de l'élaboration de leurs fiches de poste.

L'avenant n° 33 du 15 juin 2006 est ainsi enrichi dans sa déclinaison des postes et de leur contenu afin de mieux prendre en compte l'évolution des métiers. Le présent avenant est également une nouvelle étape dans le cadre de la rénovation de la convention collective telle qu'initée par l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019.

Pour les activités de transaction, syndic, gestion, l'expérience acquise sur la base de cette grille ainsi que les fonctions occupées par les salariés, répondent aux conditions d'aptitude exigées par la loi « Hoguet » pour pouvoir demander une carte professionnelle correspondant au

poste occupé (de transaction, de gestion ou de syndic). L'accès à la profession résulte des dispositions des articles 11 à 16 du décret n° 72-678 du 20 juillet 1972.

Cette grille doit permettre d'apprécier au mieux l'adéquation entre emploi et salarié en mettant en place, le cas échéant, des actions de formation répondant aux perspectives d'évolution individuelle et d'insertion et s'inscrivant dans le fonctionnement et les besoins des entreprises afin de garantir leur développement.

L'objectif de la branche professionnelle est de permettre une meilleure valorisation des qualifications des salariés. Cette nouvelle grille de classification répond également à la volonté des signataires de proposer aux entreprises un cadre de référence destiné à améliorer l'attractivité de la branche en termes d'emploi.

De plus, 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.

Article 1^{er} | Modification de la convention collective

L'article 35 de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issu de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifié dans les termes suivants :

« Article 35 | Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

Une annexe à la présente convention fixe la nomenclature des emplois dans les professions visées à l'article 1^{er}. Cette annexe I se décompose en deux parties :

- une première partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme ;
- une seconde partie relative à la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifique aux résidences de tourisme.

Tous les salariés classés à l'un des 9 niveaux de la convention collective doivent recevoir la qualification de l'emploi occupé à titre principal et permanent. Il est entendu que l'exercice des fonctions définies dans la qualification contractuelle de chaque salarié implique, dans l'esprit d'équipe qui doit animer les collaborateurs de l'entreprise, la réalisation occasionnelle de tâches périphériques ou accessoires inhérente à l'activité de l'entreprise.

Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV "Statut du négociateur immobilier", exception faite des négociateurs exerçant des fonctions d'encadrement et bénéficiant à ce titre d'un statut cadre, qui seront classés dans la grille de l'annexe I de la Convention collective nationale de l'immobilier, tout en bénéficiant du statut de l'annexe IV.

À la demande d'au moins deux des organisations signataires, et au moins une fois tous les 5 ans, conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se réunissent pour examiner la nécessité de réviser ces classifications. Les négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. »

Article 2 | Modification de l'annexe I de la convention collective de l'immobilier

L'annexe I de la convention collective de l'immobilier (IDCC 1527) issue de l'avenant n° 83 du 2 décembre 2019 est modifiée par les insertions d'une : « Première partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme » et d'une

« Seconde partie : classification des postes de travail et des qualifications professionnelles spécifiques aux résidences de tourisme ».

La première partie de l'annexe I est détaillée par l'article 3 du présent accord.

Le niveau de classification du salarié est formalisé sur le bulletin de paie.

En cas de changement de catégorie (employé, agent de maîtrise ou cadre) et/ou de rémunération, un avenant au contrat de travail devra obligatoirement être rédigé et signé par le salarié afin que soit formalisée l'évolution de sa classification et/ou de la rémunération afférente, un tel changement ne pouvant pas être imposé au salarié.

La seconde partie de l'annexe I reprend la grille de l'avenant du 28 novembre 2018 à l'annexe I concernant la classification des postes et qualifications professionnelles pour les résidences de tourisme.

Article 3 | Actualisation de la grille de classification des postes de travail et des qualifications professionnelles hors résidences de tourisme (première partie de l'annexe I)

Article 3.1 | Articulation entre les niveaux relatifs à la prévoyance

Pour l'application des dispositions conventionnelles de la branche, les emplois relevant de la catégorie professionnelle des cadres sont ceux classés dans les niveaux d'emplois allant de AM2 à C4.

Pour l'application des dispositions conventionnelles de l'article 2.1 et 2.2 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, sont visés les salariés relevant des niveaux d'emplois allant de AM2 à C4.

Article 3.2 | Articulation des différents critères

La grille de classification des postes de travail jointe au présent avenant détermine pour chacun des 9 niveaux (E1, E2, E3, AM1, AM2, C1, C2, C3, C4), 5 critères :

- un niveau d'autonomie et de responsabilité (critère impératif) ;
- un niveau relationnel (critère indicatif) ;
- des missions repères (critère indicatif) ;
- un niveau de formation (critère indicatif) ;
- des emplois repères (critère indicatif).

Il est convenu que la mention indicative des 4 derniers critères ne confère pas un caractère facultatif à la grille de classification ainsi définie.

Ainsi, un salarié justifiant de la réalisation de l'ensemble des critères d'un niveau doit obligatoirement être classé à ce niveau.

A contrario, la non-réalisation d'un seul critère indicatif ne fait pas obstacle au classement du salarié au niveau correspondant si celui-ci justifie de la réalisation des autres critères rattachés à ce niveau.

En tout état de cause, la répartition des salariés au sein des 9 niveaux de la grille de classification doit être effectuée dans le cadre d'une appréciation globale de l'ensemble des critères prévus pour chacun de ces niveaux.

Article 3.3 | Présentation des grilles

(Voir page suivante.)

Employés

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
Autonomie/Responsabilité	D'après des instructions de travail précises indiquant les actions à accomplir ainsi que les méthodes et moyens appropriés, il exécute, sous le contrôle d'un salarié de qualification supérieure, des travaux simples ou répétitifs nécessitant une initiation de courte durée.	Selon des directives s'appliquant au domaine d'action et aux moyens disponibles, il choisit les méthodes d'exécution appropriées en relation avec un salarié de qualification supérieure et exécute des travaux variés comportant des opérations combinées en fonction de l'objectif à atteindre.	<p>Dans le cadre de directives générales, il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôle appropriés permettant l'exécution des tâches qualifiées qui lui sont confiées.</p> <p>Il réalise des travaux divers sous contrôle d'un responsable.</p> <p>Il peut être amené à vérifier le travail d'un ou plusieurs salariés de qualification inférieure.</p> <p>L'exécution de ces tâches constituées d'actions et de réalisations complètes dont il assume la responsabilité de bon achèvement nécessite la maîtrise de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels et la capacité à mettre en œuvre des règles relevant d'une technique déterminée.</p>
Niveau relationnel (à titre indicatif)	<p>Il accueille (physique ou téléphonique) et oriente des visiteurs dans un souci de qualité de service.</p> <p>Il a la capacité à travailler en équipe.</p>	<p>Il accueille et renseigne les visiteurs.</p> <p>Il tient un standard et gère des agendas.</p> <p>Il réalise de simples visites des lieux avec la clientèle.</p> <p>Il a la capacité à travailler en équipe.</p>	<p>Il visite des lieux avec la clientèle.</p> <p>Il assure la gestion administrative et relationnelle avec les clients.</p> <p>Il a la capacité à travailler en équipe.</p> <p>Il est doté d'une aisance relationnelle, s'adapte à des profils d'interlocuteurs différents, et interroge les besoins et attentes des clients.</p>

Critères	Employé niveau 1 (E1)	Employé niveau 2 (E2)	Employé niveau 3 (E3)
Missions repères (à titre indicatif)	<p>Il gère le courrier et la réception de mails.</p> <p>Il classe et archive.</p> <p>Il réalise des travaux de reprographie.</p> <p>Il entretient des locaux.</p> <p>Il assure le suivi des courses et des moyens généraux.</p>	<p>Il constitue des dossiers et assure le classement.</p> <p>Il rédige des courriers.</p> <p>Il tient des écritures sous le contrôle d'un comptable.</p> <p>Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion sous le contrôle d'un responsable.</p> <p>Il maîtrise les logiciels métiers.</p>	<p>Il rédige des courriers, frappe des comptes rendus et notes.</p> <p>Il passe les écritures comptables dans le cadre de directives et établit les déclarations fiscales.</p> <p>Il réalise des opérations techniques, administratives ou de gestion diversifiées.</p> <p>Il maîtrise les logiciels métiers.</p>
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 3 ou 4.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.
Emplois repères ^[1] (à titre indicatif)	<p>Agent d'accueil.</p> <p>Agent administratif débutant(e).</p> <p>Employé(e) services généraux (chauffeur, coursier...).</p> <p>Agent d'entretien.</p>	<p>Agent d'accueil.</p> <p>Agent administratif confirmé(e).</p> <p>Standardiste.</p> <p>Aide comptable.</p> <p>Ouvrier(e) polyvalent(e).</p> <p>Technicien(ne) débutant(e).</p> <p>Assistant(e) de gestion débutant(e).</p>	<p>Comptable débutant(e).</p> <p>Assistant(e) spécialisé(e) (paie, gestion...).</p> <p>Assistant(e) de gestion débutant(e).</p> <p>Technicien(ne) chargé(e) des états des lieux.</p> <p>Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières.</p> <p><i>(Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »)</i></p>

[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :

- « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ;
- « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ;
- et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans.

Agents de maîtrise

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Autonomie/Responsabilité	<p>Il dispose des capacités professionnelles et qualités nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble grâce à des connaissances générales et techniques et juridique approfondies.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé du personnel de qualification inférieure.</p> <p>Il peut exercer des fonctions de coordination ou de pilotage.</p>	<p>Il planifie et contrôle les tâches qui lui sont assignées en fonction d'objectifs à atteindre.</p> <p>Il assume la responsabilité et peut superviser plusieurs salariés dans les limites des directives qu'il a reçues.</p>
Niveau relationnel (à titre indicatif)	<p>Il établit des relations de confiance pour obtenir les renseignements nécessaires à l'évaluation de situations : capacité d'argumentation et de persuasion.</p> <p>Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie</p> <p>Il gère des situations de litige.</p> <p>Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.</p>	<p>Il assiste aux rendez-vous avec les architectes ou techniciens, assiste aux expertises et assure et coordonne le suivi administratif et financier des actifs immobiliers.</p> <p>Il assure le suivi et le traitement des demandes et réclamations courantes des clients – Il fait preuve d'une capacité d'écoute et de diplomatie.</p> <p>Il gère des situations de litige.</p> <p>Il recherche des solutions amiables avant toute procédure judiciaire lorsque cela est possible.</p>

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Missions repères (à titre indicatif)	<p>Il prépare et suit les dossiers confiés par les responsables (PV, rapports, assure un reporting de son activité).</p> <p>Il assure et supervise des opérations techniques, administratives ou de gestion.</p> <p>Il participe à l'élaboration et contrôle des budgets.</p> <p>Il gère l'ensemble des tâches afférentes à plusieurs immeubles.</p> <p>Il repère les réparations et présente des propositions concrètes pour l'entretien des immeubles.</p> <p>Il tient une comptabilité spécialisée complète.</p> <p>Il maîtrise les logiciels métiers.</p>	<p>Il connaît des textes juridiques et réglementaires.</p> <p>Il élabore et contrôle des budgets.</p> <p>Il analyse et gère le contrat de bail, assure la bonne exécution du mandat de gestion et les relations avec les locataires, établit les documents administratifs et financiers.</p> <p>Il collecte les données chiffrées auprès des différents services de l'entreprise et assure l'élaboration des documents de gestion.</p> <p>Il assure la gestion des chantiers ou des opérations.</p> <p>Il assure la commercialisation des nouvelles opérations et la recommercialisation des biens existants pour le compte de sociétés immobilières et foncières.</p> <p>Il maîtrise les logiciels métiers.</p>
Niveau de formation (à titre indicatif)	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4 ou 5.	Diplôme de l'éducation nationale niveau 4, 5 ou 6.

Critères	Agent de maîtrise niveau 1 (AM1)	Agents de maîtrise niveau 2 (AM2)
Emplois repères ^[1] (à titre indicatif)	<p>Technicien(ne).</p> <p>Chargé(e)/Assistant(e) spécialisé(e) confirmé(e).</p> <p>Comptable mandant confirmé(e).</p> <p>Comptable confirmé(e).</p> <p>Gestionnaire/gérant (copropriété/gérance) débutant(e).</p> <p>Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux confirmé(e).</p> <p>Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières <i>(Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).</i></p>	<p>Juriste débutant(e).</p> <p>Technicien(ne) qualifié(e).</p> <p>Assistant(e) de direction confirmé(e).</p> <p>Comptable mandant confirmé(e).</p> <p>Comptable confirmé(e).</p> <p>Gestionnaire (copropriété/gérance) débutant(e)/confirmé(e)</p> <p>Gestionnaire/gérant de sinistres, de contentieux expérimenté(e).</p> <p>Économiste de la construction.</p> <p>Commercial(e) vente et location pour les sociétés foncières. <i>(Nota : Les négociateurs immobiliers ne sont pas classés à l'un des niveaux de la grille conventionnelle mais bénéficient du statut régi par l'annexe IV « Statut du négociateur immobilier »).</i></p>
<p>[1] Les termes « débutant », « confirmé » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans, - « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans - et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans. 		

Cadres

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Autonomie/Responsabilité	<p>Il doit justifier de compétences pour proposer des décisions susceptibles d'influer l'activité de son service dans le cadre des directives qui lui sont données.</p> <p>Il peut réaliser seul des travaux complexes.</p> <p>Il participe à la définition de stratégies susceptibles d'impacter son service.</p> <p>Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.</p> <p>Il peut encadrer et accompagner une équipe.</p>	<p>Il fait preuve d'initiatives dans le cadre de ses attributions.</p> <p>Il dispose de connaissances et d'expériences confirmées.</p> <p>Il met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers pour atteindre les objectifs fixés par la direction.</p> <p>Il participe à la définition de stratégies susceptibles d'impacter son service. (<i>exemple : réalisation d'opérations d'audit, de contrôle sur site et mise en place d'actions correctives.</i>)</p> <p>Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.</p>	<p>Il rend compte de ses missions à la direction générale.</p> <p>Il doit apporter une contribution déterminante dans l'activité et les objectifs de société.</p> <p>Il participe à la définition de la politique de l'entreprise dans différents domaines.</p> <p>Il élabore, met en œuvre et contrôle la stratégie correspondante.</p> <p>Il effectue une veille concurrentielle.</p> <p>Il réalise un reporting régulier de ses activités auprès de sa hiérarchie.</p>	<p>Il dispose des délégations de pouvoir nécessaires à l'accomplissement de ses missions.</p> <p>Il est responsable de la bonne marche de la société et/ou de département.</p> <p>Il assure la direction.</p> <p>Il rend compte de ses activités aux actionnaires.</p>

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Niveau relationnel (à titre indicatif)	<p>Il entretient un réseau de partenaires en interne et en externe.</p> <p>Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires, experts...).</p>	<p>Il représente la direction auprès des mandants et prestataires de services.</p> <p>Il encadre et accompagne une équipe.</p> <p>Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet.</p> <p>Il sélectionne et suit des événements prestataires l'accompagnant dans ses missions.</p> <p>Il gère et/ou entretient un réseau de partenaires en interne et en externe.</p> <p>Il coordonne les relations avec les prestataires externes (agents d'entretien, conducteurs de travaux, huissiers, notaires ; experts...).</p> <p>Il veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.</p>	<p>Il initie, gère et suit la réalisation d'un projet.</p> <p>Il sélectionne et suit des événements prestataires l'accompagnant dans ses missions.</p> <p>Il est responsable de la bonne marche d'un service pouvant regrouper plusieurs métiers ou plusieurs services ou d'un département.</p> <p>Il mobilise des équipes dans l'atteinte d'objectifs.</p> <p>Il anime et forme des équipes techniques.</p> <p>Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs.</p> <p>Il veille au respect des consignes de sécurité des biens et des personnes et à la prévention des risques psychosociaux par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.</p>	<p>Il encadre et anime les parties prenantes de l'entreprise</p> <p>Il mobilise des équipes pour l'atteinte d'objectifs.</p> <p>Il s'assure du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs.</p>

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Missions repères (à titre indicatif)	<p>Il est doté de connaissances particulières acquises par formation ou expérience.</p> <p>Il assure l'organisation des chantiers ou des opérations en amont.</p> <p>Il gère la commercialisation des nouvelles opérations et la recommandation des biens existants.</p> <p>Il gère et optimise un portefeuille immobilier de l'entreprise (valorisation et rentabilisation des actifs immobiliers).</p> <p>Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...).</p> <p>Il assiste la direction dans l'organisation de son travail (réalise des notes de synthèse, rapports, courriers ; organise et assiste aux réunions).</p> <p>Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques.</p> <p>Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...).</p>	<p>Il réalise des études ayant pour objectif de faciliter les prises de décision.</p> <p>Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts.</p> <p>Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...).</p> <p>Il assure la gestion d'un patrimoine immobilier (assure la bonne exécution du mandat de gestion ou de syndic...).</p> <p>Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques.</p> <p>Il gère la position de trésorerie de l'entreprise (gestion des flux, gestion des comptes...).</p> <p>Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales...).</p>	<p>Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles.</p> <p>Il gère un programme de construction ou de travaux jusqu'à sa livraison dans les délais et les coûts.</p> <p>Il veille au respect du droit et apporte son expertise pour toute décision ayant des implications juridiques.</p> <p>Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations ...) en lien avec la direction du site.</p> <p>Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.</p> <p>Il définit une stratégie de développement, de gestion et de valorisation pour l'actif.</p> <p>Il élabore, actualise et suit les budgets (notamment gestion des flux, gestion des comptes...).</p>	<p>Il propose et définit la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Il assure la direction de l'entreprise.</p> <p>Il contrôle l'exécution des budgets.</p> <p>Il supervise et contrôle la réalisation des projets de la société.</p> <p>Il définit des axes d'amélioration et des solutions fonctionnelles.</p>

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Niveau de formation (à titre indicatif)	<p>Il estime la valeur des biens (performances opérationnelles, financières et environnementales), de leur potentiel d'appréciation ou de dépréciation (évolution des marchés, échéances d'emprunt...).</p> <p>Il rédige des actes ou documents à caractère juridique (mandats et baux en accord avec la réglementation et les conditions commerciales de l'exploitant...).</p> <p>Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit.</p>	<p>Il informe les propriétaires des travaux nécessaires pour maintenir l'usage et la qualité des immeubles. Il planifie lesdits travaux et les suit.</p> <p>Il définit et supervise la politique de sécurité de la structure (incendie, anti-vol, dégradations...) en lien avec la direction du site.</p> <p>Il veille au respect des consignes de sécurité (juridique et réglementaire en matière de santé et d'hygiène) des biens et des personnes par les collaborateurs, prestataires et clients sur site.</p>		
	Diplôme de l'éducation nationale supérieur à un niveau 5. Licence, licence professionnelle, master 1 et 2 ; diplôme d'études approfondies, diplôme d'études supérieures spécialisées, diplôme d'ingénieur, doctorat, diplôme de l'ICH ou titre RNCP supérieur à un niveau 5.			

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
Emplois repères ⁽¹⁾ (à titre indicatif)	<p>Gestionnaire copropriété / gestionnaire débutant(e) / confirmé(e) / expérimenté(e).</p> <p>Assistant(e) de direction expérimenté(e).</p> <p>Chargé(e) de commercialisation débutant(e).</p> <p>Comptable mandant confirmé(e) / expérimenté(e).</p> <p>Comptable confirmé(e).</p> <p>Responsable technique.</p> <p>Chargé(e) d'études.</p> <p>Chargé(e) de projets/de missions débutant(e).</p> <p>Juriste débutant(e).</p> <p>Asset manager débutant(e).</p> <p>Property manager débutant(e).</p> <p>Facility manager débutant(e).</p> <p>Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital.</p> <p>Analyste.</p>	<p>Directeur(trice) d'agence/de site débutant(e).</p> <p>Responsable technique expérimenté(e).</p> <p>Gestionnaire copropriété / gestionnaire expérimenté(e).</p> <p>Chargé(e) de commercialisation expérimenté(e).</p> <p>Trésorier(e) / fiscaliste.</p> <p>Comptable mandant expérimenté(e).</p> <p>Juriste confirmé(e) / expérimenté(e).</p> <p>Chargé(e) de mission/projet confirmé(e).</p> <p>Responsable de la qualité de service, de l'expérience client.</p> <p>Asset manager confirmé(e).</p> <p>Property manager confirmé(e).</p> <p>Facility manager confirmé(e).</p> <p>Responsable des services généraux.</p>	<p>Chargé(e) de missions / projets expérimenté(e).</p> <p>Responsable de service expérimenté(e).</p> <p>Directeur(trice) d'agence/de site confirmé(e) / expérimenté(e).</p> <p>Trésorier(e) / fiscaliste confirmé(e).</p> <p>Directeur(trice) / responsable de la qualité de service, de l'expérience client.</p> <p>Directeur(trice) / responsable des services généraux.</p> <p>Directeur(trice) sécurité.</p> <p>Directeur(trice) / responsable de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).</p>	<p>Directeur(trice) général(e).</p> <p>Directeur(trice) de site (centre commercial, immeubles de bureaux ou résidentiel...).</p> <p>Directeur(trice) / responsable d'entreprise.</p> <p>Directeur(trice) / responsable de département.</p>

Critères	Cadre niveau 1 (C1)	Cadre niveau 2 (C2)	Cadre niveau 3 (C3)	Cadre niveau 4 (C4)
		Responsable de travaux. Responsable sécurité. Chargé(e) des nouvelles technologies et du digital. Responsable chef de projet. Responsable de service et département.		
<p>[1] Les termes « débutant », « confirmé », « expérimenté » et « expérimenté » utilisés pour le critère des emplois repères, s'entendent pour un même poste occupé dans l'entreprise de la façon suivante :</p> <ul style="list-style-type: none"> - « débutant » correspond à une expérience inférieure à 3 ans ; - « confirmé » correspond à une expérience comprise entre 3 et 6 ans ; - et enfin « expérimenté » correspond à une expérience supérieure à 6 ans. 				

Article 4 | Embauche

Au cours de la période d'essai, ou, à défaut de période d'essai, dans le délai d'un mois suivant son embauche, le salarié peut adresser à son employeur une demande d'explications concernant le classement de son emploi. En réponse, dans le délai d'un mois suivant cette demande, l'employeur indique au salarié, par tout moyen, le niveau retenu. Cette réponse peut notamment avoir lieu à l'occasion d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant.

Article 5 | Révision

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.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

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

Article 6 | Modalités de publicité et de dépôt

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

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

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et L. 2231-5-1 du code du travail, le présent accord est déposé sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension, entrée en vigueur

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais. Cet avenant entrera en vigueur au 1^{er} décembre 2022.

Fait à Paris, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179 | Convention collective nationale

IDCC : 1534 | **ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE ET DES COMMERCES
EN GROS DES VIANDES**

Avenant n° 93 du 10 mai 2022

relatif à la revalorisation des salaires minima au 1^{er} mai 2022

NOR : ASET2250801M

IDCC : 1534

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

Culture Viande ;

FNEAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CFTC CSFV ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

Article 2 | Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1^{er} mai 2022

La nouvelle grille s'établit comme suit à compter du 1^{er} mai 2022 :

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
Ouvriers-employés			
Niveau I	1 660 €	1 675 €	1 700 €
Niveau II	1 714 €	1 734 €	1 765 €
Niveau III	1 780 €	1 805 €	1 836 €
Niveau IV	1 872 €	1 913 €	1 938 €

Niveaux	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3
TAM			
Niveau V	1 954 €	1 984 €	2 035 €
Niveau VI	2 162 €	2 248 €	2 335 €
Niveau VII	2 492 €	2 588 €	2 690 €
Cadres			
Niveau VIII	3 045 €	3 350 €	3 471 €
Niveau IX	4 101 €	4 410 €	4 760 €
Niveau X	5 156 €	5 562 €	6 014 €

Article 3 | *Entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche ICGV. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4 | *Entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour les entreprises adhérant à une organisation professionnelle d'employeurs signataire et au plus tard à compter de son extension.

Article 5 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère en vue de son extension, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail. Conformément à l'article L. 2231-5-5 du code du travail, l'accord sera publié dans la base de données nationale des accords.

Les parties signataires du présent accord conviennent que Culture Viande sera chargé de ces formalités de dépôt et de demande d'extension.

Fait à Paris, le 10 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 mars 2022

relatif à la certification de qualification professionnelle (CQP)
« Technicien(ne) – vendeur (se) produits de glisse »

NOR : ASET2250793M

IDCC : 1557

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

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS ;

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs ont créé le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) – vendeur (se) produits sports, option cycle et option sports de glisse » par accord du 11 février 2021.

Ils ont ainsi rénové le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) – vendeur (se) produits sports » existant dans la branche depuis de nombreuses années afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et, d'autre part, de mettre en place des blocs de compétences ainsi que des outils de positionnement et d'évaluation.

Par la suite, il est apparu nécessaire de dissocier les deux options et de créer une certification spécifique pour le(la) « Technicien(ne)-vendeur(se) produits de glisse ».

C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont réunis d'abord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche puis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour créer cette nouvelle certification qui décline les référentiels d'activités et de compétences, de même que les outils.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Article 2 | Objet de l'accord

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) – vendeur (se) produit de glisse » est créé.

Article 3 | Compétences attestées et modalités de validation

Le CQP est organisé en 2 blocs de compétences :

- bloc de compétences 1 : assurer la vente/location de matériels et équipements/accessoires de sport de glisse et participer à l'animation commerciale et la gestion de son espace de vente ;
- bloc de compétences 2 : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des matériels sports du domaine.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

- une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;
- deux mises en situation professionnelle reconstituée accompagnées, pour chacune d'elles, d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2.

Article 4 | Prérequis et modalités d'accès

Le CQP est accessible, selon les voies d'accès, aux candidats justifiant d'un niveau de culture générale attesté par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou d'une expérience professionnelle.

L'accès au titre est notamment possible :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;
- ou dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Article 5 | Reconnaissance dans la classification professionnelle

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du CQP dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Article 6 | Positionnement

Le titre est positionné sur le niveau 4 du cadre national de certification professionnelle.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le certificat de qualification professionnelle peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

7.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 10 mars 2022

relatif à la création du titre à finalité professionnelle
« Technicien(ne) – vendeur (se) cycle »

NOR : ASET2250794M

IDCC : 1557

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

Union sport & cycle,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

UNSA FCS,

d'autre part,

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises de la filière sports-loisirs ont créé le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) – vendeur (se) produits sports, option cycle et option sports de glisse » par accord du 11 février 2021.

Ils ont ainsi rénové le certificat de qualification professionnelle (CQP) « Technicien(ne) – vendeur (se) produits sports » existant dans la branche depuis de nombreuses années afin, d'une part, d'adapter les référentiels aux évolutions des métiers et des produits et, d'autre part, de mettre en place des blocs de compétences ainsi que des outils de positionnement et d'évaluation.

Par la suite, il est apparu nécessaire de dissocier les deux options et de créer un titre spécifique pour le(la) « Technicien(ne)-vendeur(se) cycle ».

C'est ainsi que les partenaires sociaux se sont réunis d'abord au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation (CPNEFP) de la branche puis en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) pour créer cette nouvelle certification.

En conséquence, les signataires conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport du 26 juin 1989 (IDCC 1557).

Article 2 | Objet de l'accord

Le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) – vendeur (se) cycle » est créé.

Article 3 | Compétences attestées et modalités de validation

Le titre est organisé en 2 blocs de compétences :

- bloc de compétences 1 : assurer la vente/location des cycles, des accessoires et équipements dédiés et participer à l'animation commerciale et la gestion de son espace de vente ;
- bloc de compétences 2 : réaliser les opérations de préparation et de maintenance des cycles.

L'évaluation est réalisée de la manière suivante :

- une mise en situation professionnelle reconstituée et accompagnée d'un entretien oral avec le candidat, ainsi qu'une étude de cas pour le bloc de compétences 1 ;
- deux mises en situation professionnelle reconstituée accompagnées, pour chacune d'elles, d'un entretien oral avec le candidat pour le bloc de compétences 2.

Article 4 | Prérequis et modalités d'accès

Le titre est accessible, selon les voies d'accès, aux candidats justifiant d'un niveau de culture générale attesté par un diplôme de niveau 3 (CAP, BEP) ou d'une expérience professionnelle.

L'accès au titre est possible :

- dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage ;
- dans le cadre d'un parcours de formation individualisé, notamment par la voie de la formation professionnelle continue ;
- ou dans le cadre de la validation des acquis d'expérience.

Article 5 | Reconnaissance dans la classification professionnelle

Le coefficient 170 est attribué aux titulaires du titre à finalité professionnelle dans les conditions fixées par la classification professionnelle.

Article 6 | Inscription au RNCP

Le titre à finalité professionnelle « Technicien(ne) – vendeur (se) cycle » fait l'objet d'une demande d'inscription au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Le titre est positionné sur le niveau 4 du cadre national de certification professionnelle.

Article 7 | Dispositions finales

7.1. Entrée en vigueur et durée

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.2. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le titre à finalité professionnelle peut être mis en œuvre par toute entreprise quelle que soit sa taille, notamment grâce aux outils de positionnement et d'évaluation ; aucune disposition spécifique n'est donc prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera notifié aux organisations représentatives et déposé par l'Union sport & cycle conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère chargé du travail l'extension du présent accord.

7.4. Révision

Les dispositions du présent accord peuvent faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1572 | **MÉTALLURGIE**

(Charente)

(12 décembre 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)

(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,

Journal officiel du 1^{er} novembre 1990)

Accord du 9 mai 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250818M

IDCC : 1572

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

UIMM Charente,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

CFDT métallurgie ;

FO métaux ;

CFE-CGC métallurgie,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la métallurgie Charente se sont réunis les 15 avril et 9 mai 2022 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, et négocier, pour 2022, la réévaluation du barème des taux effectifs garantis (TEG) et des salaires minima conventionnels.

En outre, compte-tenu de la situation inflationniste actuelle les parties ont convenu de se revoir en cas de hausse automatique du Smic, afin de mettre en cohérence la grille négociée.

Sur cette base, les signataires ont convenu de ce qui suit.

Taux effectifs garantis

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 1^{er} juillet 2021 (étendu par arrêté du 19 novembre 2021, publié au JO le 8 décembre 2021), sont fixés

pour l'année 2022 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

(En euros.)

Coefficients	TEG annuel 2022 (151,67 heures)
140	19 748
145	19 761
155	19 779
170	19 830
180	19 850
190	19 874
215	20 176
225	20 742
240	21 537
255	22 736
270	23 573
285	24 854
305	26 582
335	28 119
365	30 972
395	32 643

Valeur du point : 5,46 €.

Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,46 euros (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14 octobre 1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,73 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,84 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 1990.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dispositions finales

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 des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Formalités de dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 9 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261 | Convention collective nationale

IDCC : 1611 | **ENTREPRISES DE LOGISTIQUE DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

Accord du 19 mai 2022
relatif aux salaires au 1^{er} juin 2022

NOR : ASET2250802M

IDCC : 1611

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

DMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO ;

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

FPT CFTC ;

IP CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La CPPNI des entreprises de logistique de communication écrite directe s'est réunie le 19 mai 2022 pour examiner la revalorisation des minima conventionnels applicable au secteur relevant de l'IDCC 1611.

En préalable à la fixation du nouveau barème, les partenaires sociaux ont partagé une analyse de la situation économique et sociale du secteur à partir d'une part des remontées des entreprises et d'autre part de celles procédant des représentants syndicaux, conscients notamment des contraintes qui pèsent sur les entreprises de routage et de logistique (contraintes réglementaires, contraintes tarifaires, contraintes volumétriques notamment).

Il a été rappelé que les entreprises du secteur (composé essentiellement de TPE/PME) ont accompagné leurs salariés tant sur la question de l'emploi et des compétences qu'au travers de leur politique de rémunération pour fidéliser leurs collaborateurs.

Chacun a pris cependant acte de l'absence de visibilité en ce domaine vu l'absence d'enquête annuelle sectorielle portant sur les salaires effectifs, projet auquel la DMA France est attachée comme les représentants salariés.

Le contexte général une fois posé, il a été rappelé que la situation était exceptionnelle et que la politique salariale de branche devait prendre en compte cette nouvelle donne (inflation,

hausse du Smic) pour construire pour l'exercice 2022 une politique salariale adaptée, sachant qu'il résulte des articles du code du travail procédant de l'ordonnance du 22 septembre 2017 que l'articulation entre convention de branche et négociations en entreprise (lorsqu'elle est juridiquement possible) a été modifiée, laissant aux entreprises le soin d'adapter leur politique salariale à leur contexte spécifique.

En conséquence, l'accord national proposé tient compte de l'ensemble de ces facteurs et de cette analyse.

C'est sur cette base qu'il est conclu entre :

La DMA Data & Marketing Association France (nouvelle appellation du SNCD) et les organisations syndicales signataires :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de :

4,5 % sur les groupes III G à I A

La nouvelle grille des salaires minima sera applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en-dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

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

Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} juin 2022.

1 euro = 6,55957 F.

Salaires minima conventionnels. Base nouvelle classification

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 heures conventionnel
Cadres	Groupe I-A		5 175,45 €
	Groupe I-B		4 531,05 €
	Groupe I-C		4 027,57 €
	Groupe I-D		3 866,47 €
	Groupe I-E		3 101,51 €
	Groupe I-F		3 020,68 €
	Groupe I-G		2 919,98 €
AMT	Groupe II-A		2 819,31 €
	Groupe II-B		2 617,93 €
	Groupe II-C		2 517,25 €

	Salaires minima conventionnels Base nouvelle classification		
		Salaire Horaire	Salaire mensuel 151,67 heures conventionnel
Employé-ouvriers	Groupe III-A	15,28 €	2 317,54 €
	Groupe III-B	13,96 €	2 117,72 €
	Groupe III-C	12,72 €	1 929,10 €
	Groupe III-D	12,00 €	1 820,46 €
	Groupe III-E	11,63 €	1 764,50 €
	Groupe III-F	11,28 €	1 710,82 €
	Groupe III-G	11,17 €	1 694,22 €
	Groupe III-H ^[1]	10,85 €	1 645,58 €

[1] Smic à la date de la révision des minima.

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

Les parties ont par ailleurs décidé que la nouvelle grille des salaires minima a vocation à s'appliquer à compter du 1^{er} juin 2022.

Fait à Paris, le 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 16 mai 2022
relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250804M

IDCC : 1621

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

CSRP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir abordé la question des salaires lors des réunions CPPNI du 2 février, du 10 mars et du 26 avril 2022, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé leur intention commune de revaloriser la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les discussions ont conduit à une revalorisation de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties pour 2022, formalisée dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Champs d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Le présent accord remplace l'accord du 1^{er} avril 2021. Il devient l'annexe 6 de la CCN du 7 janvier 1992.

Article 2 | Évolution de la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique

Une nouvelle grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties, pour 151,67 heures, est annexée au présent accord. Elle résulte de l'augmentation accordée au titre de la négociation annuelle obligatoire de 2022.

À ce titre, la grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties de la branche de la répartition pharmaceutique est augmentée, au 1^{er} janvier 2022, de 3 %.

À ce taux est ajouté, également au 1^{er} janvier 2022, une augmentation forfaitaire supplémentaire en euros dégressive pour les 4 premiers coefficients, à hauteur de :

- 40 € pour le coefficient 135 ;
- 30 € pour le coefficient 140 ;
- 20 € pour le coefficient 145 ;
- 10 € pour le coefficient 150.

Article 3 | Clause de revoyure

Les signataires conviennent qu'un nouveau rendez-vous sera fixé entre les partenaires sociaux de la branche dans la mesure où le Smic viendrait à augmenter de nouveau en 2022 après sa hausse du 1^{er} mai, dans le cas où cette revalorisation entraînerait le passage d'un ou plusieurs coefficients de la branche en dessous de ce dernier.

Article 4 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

À l'occasion de cette négociation, les partenaires sociaux de la branche ont été amenés à étudier le rapport sur l'égalité professionnelle hommes-femmes 2021 (données 2020) dans la branche de la répartition pharmaceutique.

Les signataires rappellent que, conformément à l'article 4.2 de l'accord du 11 juillet 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche de la répartition pharmaceutique, il appartient aux entreprises et aux représentants du personnel de faire le bilan des éventuels écarts de rémunérations constatés dans l'entreprise à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dans ces dernières.

Il appartient également aux entreprises de corriger ces éventuels écarts de rémunérations constatés à un même niveau de responsabilités et/ou de compétences et/ou de connaissances et/ou d'expériences ne pouvant pas s'expliquer par des critères objectifs, pertinents et vérifiables non liés au sexe du (de la) salarié(e).

Les signataires du présent accord considèrent que la correction de ces éventuels écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Article 5 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, les éléments relatifs aux rémunérations minimales de branche étant de nature à s'appliquer à tous les salariés de la répartition pharmaceutique, peu important la taille de l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Article 6 | Durée de l'accord et entrée en vigueur

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7 | Dénonciation. Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Cet accord pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 8 | Formalités de dépôt et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 16 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1^{er} janvier 2022 (pour 151,67 heures)

(En euros.)

Coefficient	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties
135	1 649,44
140	1 660,54
145	1 671,66
150	1 682,77
155	1 693,87
160	1 714,98
165	1 736,08
170	1 757,20
175	1 778,32
180	1 799,44
185	1 820,54
190	1 830,69
195	1 846,19
200	1 867,12
205	1 895,58
210	1 924,07
215	1 952,54
220	1 981,00
225	2 009,49
230	2 037,97
235	2 066,46
240	2 094,92
250	2 175,59
260	2 256,31
270	2 336,99
280	2 417,71
290	2 498,40
300	2 579,10
330	2 796,09
360	3 036,05

Coefficient	Rémunérations mensuelles brutes minimales garanties
400	3 373,36
450	3 755,91
500	4 155,79
550	4 555,74
600	4 955,65
700	5 781,60
800	6 555,33

Avenant n° 34 du 7 mars 2022

relatif aux salaires pour l'année 2022

NOR : ASET2250774M

IDCC : 1659

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

USRTL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Évolution des barèmes de rémunérations minima garanties

Les barèmes de rémunérations minima garanties résultant de l'avenant n° 33 du 16 février 2021 sont revalorisés comme suit :

- 3,6 % au 1^{er} mars 2022 pour les coefficients 120 à 190 ;
- 3,4 % au 1^{er} mars 2022 pour les coefficients 240 à 600.

Les barèmes sont annexés au présent accord.

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

Article 2 | Égalité hommes-femmes

Les barèmes tels qu'ils résultent de cette revalorisation, ainsi que les salaires réels ne peuvent faire l'objet d'aucune distinction en raison du sexe du salarié pour un même poste, une même expérience et les mêmes capacités professionnelles. L'employeur doit assurer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes telle qu'elle résulte des obligations légales et de l'accord du 18 novembre 2010 complété par son avenant n° 1 du 30 avril 2014.

Article 3 | Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant et de son annexe.

Fait à Paris, le 7 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minima garanties

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties	
	Horaires	Mensuelles (151,67 heures)
120	10,90	1 653,17
125	11,13	1 688,05
130	11,19	1 697,15
140	11,25	1 706,25
150	11,69	1 772,98
160	11,90	1 804,83
170	12,14	1 841,23
190	12,66	1 920,10

(En euros.)

Coefficients	Rémunérations minima garanties mensuelles (151,67 heures)
240	1 997,49
270	2 195,83
300	2 334,24
400	2 911,36
500	3 567,1
600	4 133,37

Convention collective

IDCC : 1867 | MÉTALLURGIE
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)

(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)
(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

Avenant n° 64 du 21 avril 2022
relatif aux salaires (TEGA et RMH) et aux primes 2022

NOR : ASET2250798M

IDCC : 1867

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

UIMM Drôme-Ardèche,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées en début d'année 2022 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2022, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1^{er} janvier 2022.

À l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140 de la valeur du Smic conformément aux dispositions conventionnelles. Les partenaires sociaux soulignent qu'il a également été tenu compte de la revalorisation automatique du Smic qui prendra effet à compter du 1^{er} mai 2022.

Enfin, dans l'hypothèse où l'un des TEGA déterminés par le présent avenant se retrouverait, au cours de l'année civile 2022, inférieurs au Smic du fait d'une nouvelle augmentation de celui-ci, alors l'UIMM Drôme-Ardèche s'engage à réunir dans un délai maximal de 3 mois l'ensemble

des organisations syndicales représentatives en métallurgie Drôme-Ardèche pour procéder à l'ouverture d'une nouvelle négociation concernant les TEGA en vigueur.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1^{er} janvier 2022.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2022, à 5,15 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe 2.

Article 3 | Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2022, à 6,06 € (3,03 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1^{er} janvier 2022, à :

- 12,31 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 14,83 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 19,79 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heures et 24 heures.

Article 4 | Absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt selon les dispositions prévues par l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Valence, le 21 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Taux effectifs garantis annuels (TEGA)

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème établi sur la base de la durée légale du travail, pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Agents de maîtrise d'atelier		Autres mensuels
V	3	395	AM 7	33 882	33 169
		365	AM 7	32 512	30 303
	2	335	AM 6	30 467	28 377
	1	305	AM 5	28 245	26 907
IV	3	285	AM 4	25 831	25 588
	2	270			24 312
	1	255	AM 3	23 553	23 077
III	3	240	AM 2	22 267	21 899
	2	225			21 016
	1	215	AM 1	20 828	20 511
II	3	190			20 183
	2	180			20 079
	1	170			19 991
I	3	155			19 906
	2	145			19 828
	1	140			19 773

Annexe 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté

À compter du 1^{er} janvier 2022.

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (5,15 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Administratifs et techniciens	Ouvriers (+ 5 %)		Agents de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qual.	RMH	Qual.	RMH
V	3	395	2 034,3			AM 7	2 176,7
		365	1 879,8			AM 7	2 011,4
	2	335	1 725,3			AM 6	1 846,1
	1	305	1 570,8			AM 5	1 680,8
IV	3	285	1 467,8	TA	1 541,2	AM 4	1 570,5
	2	270	1 390,5	TA	1 460		
	1	255	1 313,3	TA	1 379	AM 3	1 405,2
III	3	240	1 236	TA	1 297,8	AM 2	1 322,5
	2	225	1 158,8				
	1	215	1 107,3	P3	1 162,7	AM 1	1 184,8
II	3	190	978,5	P2	1 027,4		
	2	180	927				
	1	170	875,5	P1	919,3		
I	3	155	798,3	O3	838,2		
	2	145	746,8	O2	784,1		
	1	140	721	O1	757,1		

Ces rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) sont exclusivement destinées au calcul de la prime d'ancienneté dans les conditions prévues par l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche.

Convention collective départementale

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 2328 | OUVRIERS
(Guadeloupe et dépendances)
(28 février 2002)**

(Bulletin officiel n° 2003-7 bis)
(Étendue par arrêté du 20 juillet 2004,
Journal officiel du 29 juillet 2004)

Avenant du 7 juin 2022
relatif aux salaires et primes

NOR : ASET2250742M

IDCC : 2328

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En complément de l'accord paritaire régional de la Guadeloupe, relatif aux salaires et primes des ouvriers du BTP en date du 12 mai 2022, les parties signataires précisent : que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 16 mai 2022, relatif à l'accord paritaire régional du 12 mai 2022 concernant les salaires et primes des ouvriers du BTP de la Guadeloupe.

Fait à Baie-Mahault, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord du 22 décembre 2021
relatif aux négociations annuelles obligatoires (NAO)

NOR : ASET2250800M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

SNLE CFDT ;

SPIAC CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2021, qui se sont déroulées les 23 novembre 2021 et 22 décembre 2021, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er} | Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent que les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 4,494 % pour les salariés permanents de niveaux I et II, de 3,649 % pour les salariés permanents de niveau III et de 2,2 % pour tous les salariés relevant des annexes 1 (hors niveaux I, II et III), 2 et 3 et sont définis comme suit :

1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 4,494 % pour les salariés permanents de niveaux I et II, de 3,649 % pour les salariés permanents de niveau III et de 2,2 %

pour les permanents de niveaux IV à IX relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2022 et sont fixés comme suit :

	Annuel	Garantie mensuelle (annuel divisé par 12,5)
I	20 305,48 €	1 624,44 €
II	20 305,48 €	1 624,44 €
III	20 305,48 €	1 624,44 €
IV	21 679,67 €	1 734,37 €
V	23 351,68 €	1 868,13 €
VI	26 225,70 €	2 098,06 €
VII	32 139,68 €	2 571,17 €
VIII	39 905,10 €	3 192,41 €
IX	49 383,84 €	3 950,71 €

2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1^{er} janvier 2022, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes relevant des annexes 2 et 3, sont augmentés de 2,2 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2 | Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

(En euros.)

Niveaux de classification convention collective	Base prime d'ancienneté
I	1 015,27
II	1 115,81
III	1 221,09
IV	1 353,82
V	1 620,12

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes

et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 | Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les stipulations du présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Salariés relevant de l'annexe II de la convention collective nationale de l'édition phonographique (les fonctions ci-dessous peuvent être déclinées au féminin)

Filière son

(En euros.)

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		2° assistant son					
	1			136,82			
	2						
	3						
	4						
		Technicien des instruments/backliner					
	1	164,19		164,19		142,29	
	2	140,10				121,50	
	3	125,88				108,36	
	4	119,30					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Assistant son					
	1	168,57		168,57		142,29	
	2	143,38				121,50	
	3	129,16				108,36	
	4	122,58					
Niveau II.A		Programmeur musical					
	1	168,57		168,57		147,76	
	2	143,38				125,88	
	3	129,16				113,04	
	4	122,58					
		Régisseur son/technicien son					
	1	180,61		168,57		158,71	
	2	153,23				134,63	
	3	137,91				121,50	
	4	131,35					
		Monteur son					
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Sonorisateur					
	1		155,43		155,43	158,71	
	2		132,44			134,63	
	3		119,30			121,50	
	4		112,73				
		Preneur de son/OPS					
	1	211,25		211,25		164,19	
	2	179,52				140,10	
	3	161,99				125,88	
	4	153,23					
		Illustrateur sonore					
Niveau II.B	1	188,27		188,27			
	2	159,80					
	3	144,48					
	4	136,82					
		Perchman-perchiste					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		1 ^{er} assistant son				
	1			210,15		
	2					
	3					
	4					
		Bruiteur				
	1			250,65		
	2					
	3					
	4					
		Mixeur				
	1	250,65		250,65		233,48
	2	213,44				198,13
	3	191,55				178,86
	4	186,08				

Niveaux	Filière son	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau III		Ingénieur du son					
	1	299,91		299,91		249,56	
	2	255,03				212,34	
	3	229,86				190,45	
	4	217,82					

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière image graphisme

(En euros.)

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Assistant : cadreur/cameraman/OPV*					
	1			168,57		
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle					
	1			131,35		
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1		131,35			
2		111,65				
3		100,70				
4		95,24				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		2 ^e assistant OPV					
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
		Opérateur magnétoscope					
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						
		Opérateur magnétoscope ralenti					
	1			159,80			
	2						
	3						
	4						
		Opérateur projectionniste					
	1					152,14	
	2					129,16	
	3					114,65	
	4						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
		Opérateur prompteur				
	1			159,80		152,14
	2					129,16
	3					116,02
	4					
		Opérateur régie vidéo				
	1			159,80		
	2					
	3					
	4					
		Opérateur synthétiseur				
	1			159,80		
	2					
	3					
	4					
		Animateur (vidéogramme d'animation)				
	1			136,82		
	2					
	3					
	4					

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.A	Photographe					
	1	167,47		167,47		167,47
	2	142,29				142,29
	3	128,06				128,06
	4	121,50				
	Présentateur					
	1		190,45			190,45
	2		161,99			153,23
	3		145,58			137,91
	4		137,91			
	Illustrateur					
	1	167,47			167,47	
2	142,29					
3	128,06					
4	121,50					
Technicien vidéo						
1				217,82		
2						
3						
4						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau II.B	1^{er} assistant OPV					
	1			230,95		
	2					
	3					
	4					
	Cadreur/Cameraman/OPV					
	1		270,34		270,34	
	2		229,86			
	3		206,87			
	4		197,02			
	Chef OPV					
	1		313,05		313,05	
2		265,97				
3		239,71				
4		227,67				
Ingénieur de la vision						
1				313,05		
2						
3						
4						
Niveau III						

Niveaux	Filière image graphisme	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Directeur de la photo					
	1		436,73	436,73			
	2		371,05				
	3		333,84				
	4		317,42				

(*) L'assistant cadreur/caméraman/OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.
[1] Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».
[2] Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
[3] Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
[4] Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière réalisation

(En euros.)

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			250,65		145,58
	2					123,68
	3					111,65
Niveau II.A	2° assistant réalisateur					
	1				189,37	
	2					
	3					
	Assistant réalisateur					
	1	211,25			211,25	
	2	179,52				
	3	161,99				
4	153,23					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau II.B		Script					
	1			228,77			
	2						
	3						
	4						
		1 ^{er} assistant réalisateur					
	1			228,77			
	2						
	3						
	4						
		Réalisateur artistique					
	1		197,02			197,02	
	2		167,47			167,47	
3		151,05			151,05		
4		143,38					

Niveaux	Filière réalisation	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau III	Réalisateur					
	1			251,75		
	2					
	3					
	4					

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière régie

(En euros.)

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Aide de plateau/Assistant de plateau					
	1			131,35		125,88
	2					107,27
	3					96,32
Niveau II.A	Régisseur adjoint					
	1	168,57		168,57		147,76
	2	143,38				125,88
	3	129,16				112,73
	Régisseur					
	1	195,93		195,93		164,19
	2	166,37				140,10
	3	149,95				125,88
4	142,29					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière régie	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Régisseur de plateau/Chef de plateau					
	1		168,57	168,57		158,71	
	2		143,38			134,63	
	3		129,16			121,50	
	4		122,58				
		Régisseur général					
Niveau II.B	1		228,77	228,77		218,92	
	2		194,84			186,08	
	3		175,14			167,47	
	4		166,37				

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière production – Post production

(En euros.)

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
Niveau I		Secrétaire de production					<p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.</p> <p>Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.</p> <p>Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>
1				147,76			
2							
3							
4							
		Conseiller artistique de production					
1		147,76		147,76		135,73	
2		125,88				114,94	
3		112,73					
4		107,27				103,98	
		Assistant du directeur de la distribution artistique					
1				131,35			
2							
3							
4							

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Assistant de production					
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
		Assistant monteur/Monteur adjoint					
	1			168,57			
	2						
	3						
	4						
		Assistant de post-production					
	1			147,76			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.A		Répétiteur					
	1	153,23		153,23		128,52	
	2	130,25				109,24	
	3	117,12				98,53	
	4	111,65					

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Traducteur/Interprète					
	1	155,43		155,43		141,20	
	2	132,44				120,40	
	3	119,30				108,36	
	4	112,73					
		Copiste					
	1	155,43					
	2	132,44					
	3	119,30					
	4	112,73					
		Monteur*					
	1			222,19			
	2						
	3						
	4						
		Coordinateur d'écriture (script éditeur)					
Niveau II.B	1			209,07			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Documentaliste/iconographe						
1		199,22		199,22		
2		169,67				
3		152,14				
4		144,48				
Directeur de la distribution artistique						
1				182,80		
2						
3						
4						
Chargé de production						
1		228,77				153,23
2		194,84				130,25
3		175,14				117,12
4		166,37				
Chef monteur						
1				271,45		
2						
3						
4						

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Monteur truquiste /Truquiste					
	1			233,15			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.B		Directeur artistique de production					
	1	271,45		271,45		175,14	
	2	230,95				148,86	
	3	207,97				133,53	
	4	197,02					
		Coordinateur/Directeur musical					
	1	271,45		271,45		175,14	
	2	230,95				148,86	
	3	207,97				133,53	
	4	197,02					
		Administrateur de production					
	1			209,07			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière production post production	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau III	Directeur de production					
	1			379,81		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de post prod/Chargé de post prod					
	1			313,05		
	2					
3						
4						

(*) Pour les vidéos clips, peut être employé si l'emploi de chef monteur est pourvu.

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière maquillage coiffure

(En euros.)

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Assistant du styliste					
	1	145,10		143,38		130,25
	2	121,50				110,55
	3	109,45				99,60
	4	103,98				
	Maquilleur					
	1	168,57		168,57		160,90
	2	143,38				136,82
	3	129,16				122,58
	4	122,58				
	Coiffeur					
	1	168,57		168,57		160,90
2	143,38				136,82	
3	129,16				122,58	
4	122,58					

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Habilleur					
	1			151,05		140,10	
	2					119,30	
	3					107,27	
	4						
		Costumier					
	1	168,57		168,57		218,92	
	2	152,14				186,08	
	3	136,82				167,47	
	4	130,25					
		Coiffeur perruquier					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						
		Chef costumier					
	1			211,25			
	2						
	3						
	4						
Niveau II.A							

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Styliste					
	1	189,37		189,37		163,08	
	2	160,90				139,01	
	3	144,48				124,79	
	4	137,91					
		Chef coiffeur/Chef coiffeur perruquier					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						
		Chef maquilleur/Chef maquilleur posticheur					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						
		Concepteur maquillage					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière maquillage coiffure	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Concepteur coiffure					
	1			210,15			
	2						
	3						
	4						

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière lumière

(En euros.)

Niveaux	Filière lumière		Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
	Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation			
Niveau II.A	Technicien lumière						
	1			163,08			153,23
	2						130,25
	3						117,12
	4						
	Électricien						
	1			191,55			164,19
	2						140,10
	3						125,88
	4						
	Chef électricien						
	1			233,15			197,02
	2						167,47
	3						151,05
	4						

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière lumière	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Éclairagiste					
	1				218,92	251,75	
	2					214,54	
	3					192,65	
	4						

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Filière décoration machiniste

(En euros.)

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
Niveau I	Assistant décorateur					
	1			131,35		
	2					
	3					
	4					
	Assistant ensembleur					
	1			131,35		
	2					
3						
4						
Technicien de plateau						
1		131,35		131,35		134,63
2		111,65				114,94
3		100,70				102,89
4		95,24				

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts.

Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable.

Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Constructeur					
	1			143,38			
	2						
	3						
	4						
		Accrocheur rigger					
	1		143,38	143,38		134,63	
	2		121,50			114,94	
	3		109,45			102,89	
	4		103,98				
		Sculpteur décorateur					
	1			167,47			
	2						
	3						
	4						
		Machiniste					
	1			191,55		153,23	
	2					130,25	
	3					117,12	
	4						
Niveau II.A							

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Maquettiste staffeur					
	1			223,30			
	2						
	3						
	4						
		Staffeur					
	1			223,30			
	2						
	3						
	4						
		Menuisier					
	1			223,30			
	2						
	3						
	4						
		Tapissier					
	1			216,72			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Accessoiriste					
	1			190,45			
	2						
	3						
	4						
		Conducteur de groupe/Groupman					
	1			207,97		207,97	
	2					177,32	
	3					158,71	
	4						
		Chef menuisier					
	1			264,88			
	2						
	3						
	4						
		Chef peintre					
	1			264,88			
	2						
	3						
	4						

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Chef staffeur					
	1			264,88			
	2						
	3						
	4						
		Peintre décorateur					
	1			198,12		172,95	
	2					146,66	
	3					132,44	
	4						
		Chef machiniste					
	1		233,15	233,15		197,02	
	2		198,12			167,47	
	3		178,42			151,05	
	4		169,67				
		Décorateur					
Niveau II.B	1	255,03		255,03		229,86	
	2	216,72				195,93	
	3	194,84				176,23	
	4	184,99					

Niveaux	Filière décoration machiniste	Phonogramme		Vidéogramme		Spectacle vivant promotionnel	
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation		
		Ensembleur					
	1			228,77			
	2						
	3						
	4						
		Chef constructeur					
Niveau III	1			302,10			
	2						
	3						
	4						
		Chef décorateur/Architecte décorateur					
	1			412,65			
	2						
	3						
	4						

1. Salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».
2. Salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
3. Salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».
4. Salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Annexe II

Salariés relevant de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition phonographique (ci-après la convention collective)

I. Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 184,76 euros.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 554,28 euros.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.1.2.3-1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 30,49 euros.

d) L'article 2.1.2.3-2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

■ 1^{re} tranche indivisible de vingt minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur :

Le salaire minimum est fixé à 295,46 €

■ 2^e tranche indivisible de vingt et une à quarante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 265,90 €

■ 3^e tranche indivisible de quarante et une à soixante minutes :

Le salaire minimum est fixé à 236,36 €

■ 4^e tranche indivisible de soixante et une à quatre-vingts minutes :

Le salaire minimum est fixé à 206,82 €

■ 5^e tranche indivisible de quatre-vingt une à cent minutes :

Le salaire minimum est fixé à 177,27 €

■ 6^e tranche indivisible de cent une à cent vingt minutes et par tranche de vingt minutes suivante :

Le salaire minimum est fixé à 147,72 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article 2.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 234,45 euros.

f) L'article 2.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article 2.3.1 ci-dessus est de 85,38 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 133,53 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

II. Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

a) L'article 3.2.1 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2021 est modifié comme suit :

« 3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 68,73 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 34,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 68,73 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 34,36 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 34,37 €.

Soit au total un cachet de 171,82 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base." »

b) L'article 3.2.2 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2021 est modifié comme suit :

« 3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 91,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de soit 50 % de la RDS, soit 45,83 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 91,63 €, dont 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 45,81 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 45,82 €.

Soit au total un cachet de 229,09 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

c) L'article 3.4 tel qu'issu de l'accord du 30 septembre 2019 est modifié comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 81,31 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 81,31 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 40,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 81,31 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 40,65 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 40,66 €.

Soit au total un premier cachet de 81,31 € brut et un second de 203,29 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 53,15 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,57 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 53,15 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,57 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,58 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 132,88 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement.

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 mn au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 73,37 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 73,37 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 mn de musique est de 50 % de la RDS, soit 36,68 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 73,37 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 36,67 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 36,68 €.

Soit au total un premier cachet de 73,37 € brut et un second de 183,42 € brut par jour. Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

a) L'article 3.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 100,70 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 136,82 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Accord du 30 mars 2022

relatif à la révision du titre III de l'annexe III de la convention collective

NOR : ASET2250799M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPSA CFE-CGC ;

SNACOPVA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le prolongement des accords du 30 septembre 2019, du 25 septembre 2020 et du 30 septembre 2021, les parties au présent accord sont convenues d'engager une négociation sur les montants des trois types de rémunérations – rémunération minimale du travail, rémunérations de l'autorisation de fixation et de l'autorisation d'exploiter la prestation de l'artiste-interprète – inclus au sein du « cachet de base » tel que défini à l'article 3.1.1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique.

Les parties sont en effet convenues de l'importance d'assurer une rémunération minimale au titre des autorisations consenties – assises sur la rémunération du travail de fixation – et donc le paiement d'une rémunération salariale, notamment s'agissant du mode A de la nomenclature des modes d'exploitation définis à l'article 3.22.2, le contrat d'engagement ayant pour objet d'assurer la fixation des prestations afin de permettre la production de phonogrammes destinés à la mise à disposition du public.

Les salaires visés dans le présent accord correspondent aux montants négociés lors de l'accord NAO du 8 janvier 2020 et sont sous réserve de l'entrée en vigueur de l'accord NAO du 22 décembre 2021.

Les parties étaient convenues de reconduire à titre transitoire l'accord du 25 septembre 2020 pour une période de 6 mois à compter du 1^{er} octobre 2021, dans le contexte des négociations prévues par l'ordonnance n° 2021-580 du 12 mai 2021.

Ces négociations étant toujours en cours à la fin de la période transitoire de six mois, les parties conviennent de reconduire l'accord du 30 septembre 2021 pour nouvelle une période de trois mois à compter du 1^{er} avril 2022.

Article 1^{er} | Objet

Conformément à son préambule, le présent accord a pour objet d'apporter au titre III de l'annexe III les modifications rendues nécessaires par l'annulation de l'article 3.24.1.

Le présent accord ne peut être regardé comme l'accord collectif de travail prévu au II de l'article L. 212-14 du code de la propriété intellectuelle qui est en cours de négociation.

Article 2 | Modifications apportées à l'article 3.2 « Engagement au service » : montant du cachet de base

L'article 3.2 est modifié et complété comme suit :

« 3.2. Engagement au service

On entend par « service » une séance de travail d'une durée indivisible liée à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés. Elle est coupée d'une ou plusieurs pauses calculées comme indiquée ci-dessous.

3.2.1. Service de 3 heures avec autorisation de fixer et d'utiliser 20 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 3 heures comprenant 20 minutes de pause et à l'issue de laquelle 20 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 67,25 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 33,63 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 67,25 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 33,62 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 33,63 €.

Soit au total un cachet de 168,12 € brut. Ce montant constitue le "Cachet de base".

3.2.2. Service de 4 heures avec autorisation d'utiliser 27 minutes de musique enregistrées

C'est une séance de travail de 4 heures comprenant 2 pauses de 15 minutes et à l'issue de laquelle 27 minutes d'interprétations enregistrées peuvent effectivement être utilisées par le producteur.

La rémunération du service (RDS) de 4 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 89,66 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 27 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 44,84 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 89,66 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 44,83 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 44,83 €.

Soit au total un cachet de 224,16 € brut.

Dans le cas où 2 services se suivent, une période de pause de 20 minutes doit être observée, de façon non cumulable avec les pauses repas. Cette pause est portée à 30 minutes entre le 2^e et le 3^e service au cours d'une même journée.

Les pauses prises au cours d'un service sont considérées comme du temps de travail effectif. »

Article 3 | Modifications apportées à l'article 3.4 « Engagement à la journée »

L'article 3.4 est modifié et complété comme suit :

« 3.4. Engagement à la journée

L'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs.

3.4.1. Engagement pour une durée minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

3.4.1.1. Journée comprenant une séance de répétition et une séance d'enregistrement

La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 20 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 79,56 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 20 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 39,78 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 79,56 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 39,78 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 39,78 €.

Soit au total un premier cachet de 79,56 € brut et un second de 198,91 € brut par jour.

3.4.1.2. Journée comprenant trois séances d'enregistrement

Lorsque les artistes sont engagés dans les conditions prévues à cet article le producteur peut utiliser la musique enregistrée sans limitation de durée.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 52,01 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer est de 50 % de la RDS, soit 26,00 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 52,01 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 26,00 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 26,00 €.

Soit au minimum trois cachets unitaires de 130,02 € brut par jour.

3.4.2. Engagement pour une durée minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs

Chaque journée comprend une séance de répétition et une séance d'enregistrement. La séance de répétition ne fait l'objet d'aucun enregistrement.

Le producteur ne peut utiliser que 15 minutes au maximum de la musique issue de la séance d'enregistrement.

La rémunération du service de répétition de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération du service (RDS) d'enregistrement de 3 heures en contrepartie de la prestation de travail est de 71,80 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation de fixer au moins 15 minutes de musique est de 50 % de la RDS, soit 35,89 €.

La rémunération correspondant à l'autorisation d'exploiter les seules destinations prévues au mode A est de 100 % de la RDS, soit 71,80 €, dont 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme matérielle, soit 35,89 € et 50 % de la RDS pour la mise à disposition sous forme immatérielle, soit 35,89 €.

Soit au total un premier cachet de 71,80 € brut et un second de 179,47 € brut par jour.

Outre les pauses repas visées à l'article 3.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée d'une heure de pause dans la journée, à prendre en 2 ou 3 fois. »

Article 4 | **Modifications apportées à l'article 3.24.2 « Rémunérations complémentaires forfaitaires »**

L'article 3.24.2 est modifié comme suit :

« 3.24.2. Rémunérations complémentaires forfaitaires

Outre les rémunérations prévues aux articles 3.2.1 et suivants, l'artiste interprète qui consent à autoriser le producteur de phonogrammes à exploiter, directement ou indirectement, la fixation de sa prestation selon les exploitations incluses au B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation telle que définie à l'article 3.22 du présent titre, perçoit la rémunération forfaitaire complémentaire correspondante dont le montant minimum est déterminé selon les modalités fixées à l'article 3.25 du présent titre, en fonction de la durée du titre, ou du mouvement ou du découpage prévu dans la partition (scènes ou numéros) pour ce qui concerne les œuvres du répertoire classique ou contemporain, à la fixation duquel l'artiste a contribué pour la réalisation du ou des projets artistiques (album, single...) définis dans son contrat de travail.

Il est convenu que les rémunérations pour chaque mode d'exploitation sont réparties comme suit :

- 50 % pour la mise à disposition sous forme matérielle ;
- 50 % pour la mise à disposition sous forme immatérielle.

Le cas échéant, les rémunérations complémentaires forfaitaires correspondant respectivement aux B, C, D, E ou F de la nomenclature des modes d'exploitation se cumulent.

Les rémunérations complémentaires forfaitaires prévues au présent article, dont les modalités de calcul sont précisées à l'article 3.25, ont la qualité de salaire. »

Article 5 | *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} avril 2022 pour une durée de trois mois. Durant ce délai, les parties s'engagent à poursuivre les négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un nouvel accord, conformément aux objectifs fixés dans le préambule du présent accord.

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

Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie la plus diligente.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 30 mars 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 5 du 22 décembre 2021
à l'accord du 21 décembre 2015
relatif aux rémunérations complémentaires proportionnelles

NOR : ASET2250796M

IDCC : 2770

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

SNEP ;

UPFI ;

SMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFTD ;

SNACOPVA CFE-CGC

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour rappel, les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par l'article 3.24.3 de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organismes de gestion collective de producteurs de phonogrammes (OGCP) jusqu'à la fin de l'année 2018, les organismes de gestion collective d'artistes interprètes (OGCA) compétentes dans le champ de la CCNEP n'ayant pas souhaité répondre favorablement à cette offre de gestion collective volontaire.

À défaut de réponses aux divers courriers qui ont été adressés par la suite par les partenaires sociaux aux mêmes OGCA, ce premier accord a fait l'objet de quatre avenants prolongeant le mandat confié aux OGCP entre début 2019 et fin 2021.

Toutefois, par un courrier du 27 octobre 2021 répondant à la dernière sollicitation des partenaires sociaux datée du 4 mars 2021, l'Adami a proposé de rouvrir les négociations avec ces

derniers ainsi qu'avec les OGCP, en vue d'assurer la gestion des paiements de la rémunération prévue à l'article 3.24.3 de la CCNEP.

Une réunion avec les partenaires sociaux, la SCPP, la SPPF et l'Adami a ainsi eu lieu le 6 décembre 2021, au cours de laquelle il a été décidé de prolonger de manière transitoire la gestion de la rémunération complémentaire proportionnelle par les OGCP pour une durée de six mois maximum, afin de permettre à l'Adami d'effectuer les adaptations préalables à la reprise des règlements de cette rémunération.

Article unique

Le premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« Le présent accord a la nature juridique d'un texte complémentaire en ce sens qu'il ne modifie en rien les dispositions de l'accord de branche et de ses annexes. Il a pour objet de préciser, jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard, les conditions de mise en œuvre de l'article 3.24.3 de l'annexe III de la CCNEP relatif aux RCP ».

Le deuxième alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015 est ainsi rédigé :

« À la suite de la réunion de négociation du 6 décembre 2021 entre les partenaires sociaux, les organismes de gestion collective de producteurs ainsi que l'Adami, et en vue de la mise en œuvre prochaine de l'article 3.24.3 de l'annexe III de la CCNEP par cette dernière, il est convenu qu'elle assure la reprise des paiements des RCP aux artistes musiciens dans une période maximale de 6 mois à compter de la signature du présent accord. Durant cette période, les RCP sont versées aux artistes musiciens par l'organisme de gestion collective de producteurs de phonogrammes compétente. »

La nature de cet accord ne rend pas nécessaire l'élaboration de dispositions spécifiques à destination des entreprises de moins de cinquante salariés. Au regard de la composition des entreprises relevant du champ d'application du présent accord, qui sont quasi exclusivement des effectifs de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2022, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 22 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3173 | Convention collective nationale

IDCC : 3043 | **ENTREPRISES DE PROPRETÉ ET SERVICES ASSOCIÉS**

Avenant n° 5 du 31 mai 2022

à l'accord du 20 janvier 2002
relatif à l'indemnité de transport

NOR : ASET2250741M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FNPD CGT,

d'autre part,

Préambule

Considérant l'accord du 23 janvier 2002, et ses avenants, qui institue une indemnité de transport dans les entreprises de propreté ;

Considérant les engagements pris par les partenaires sociaux lors de la conférence de progrès du 8 septembre 2021 ;

Considérant la volonté de parties signataires de revaloriser à compter de 2022 le montant de l'indemnité de transport conventionnelle dans les entreprises de propreté, actée dans l'avenant n° 4 du 23 juillet 2021 ;

Considérant l'évolution importante de l'inflation et notamment son impact sur les prix des carburants ;

Considérant la volonté des parties signataires de soutenir le pouvoir d'achat des salariés en procédant à une nouvelle revalorisation du montant de l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Modifications apportées

À l'article 3 « Montant de l'indemnité mensuelle à compter de 2022 », premier alinéa, les mots « six (6) » sont remplacés par les mots « sept (7) ».

Les autres dispositions de cet article restent inchangées.

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent accord relatif à l'indemnité de transport dans les entreprises de propreté justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différenciation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant :

- est conclu pour une durée indéterminée ;
- fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi ;
- entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 23 du 31 mai 2022

à l'accord du 25 juin 2002
relatif aux classifications

NOR : ASET2250740M

IDCC : 3043

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

FEP ;

SNPRO,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC CSFV ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant la volonté des parties signataires de revaloriser pour 2022 les salaires minima conventionnels dans les entreprises de propreté, actée dans les avenants n° 21 du 23 juillet 2021 et n° 22 du 18 novembre 2021 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications ;

Considérant la clause figurant à l'article 3 dudit avenant selon laquelle : « dans le cas où l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'Insee, ferait apparaître, par rapport au dernier indice connu lors de la dernière négociation, une hausse en pourcentage supérieure au pourcentage d'augmentation de la rémunération minimale hiérarchique de l'AS1 résultant du dernier accord sur les rémunérations minimales hiérarchiques, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 3 semaines. » ;

Considérant l'évolution importante de l'inflation et de l'indice général national des prix à la consommation (hors tabac) publié par l'Insee, depuis la signature de ces avenants, déclenchant la réalisation de la condition de la clause précitée ;

Considérant la revalorisation automatique du Smic au 1^{er} mai 2022, consécutive à la dérive de l'inflation ;

Considérant la volonté des partenaires sociaux d'améliorer le pouvoir d'achat des salariés, en rattrapant pour partie les effets de la dérive de l'inflation en 2022 par une nouvelle revalorisation des revenus minima hiérarchiques en 2022 ;

Les parties se sont à nouveau réunies et conviennent de compléter les avenants n° 21 et n° 22 à l'accord du 25 juin 2002 sur les classifications y intégrant les dispositions ci-dessous :

Article 1^{er} | Modifications apportées à l'avenant n° 21 du 23 juillet 2021

1. À l'article 3, à la fin du premier alinéa, il est ajouté après « selon la grille "3" ou "4" », les mots « puis "5" jointes ».

2. À l'article 3, après la grille de salaires 4, il est ajouté :

« Grille de salaires "5" »

Applicable au 1^{er} jour du mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension du présent avenant.

(En euros.)

Filière exploitation		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MP	MP5*	19,50
	MP4*	18,04
	MP3	16,19
	MP2	14,60
	MP1	13,81
Chef d'équipe – CE	3	13,76
	2	13,60
	1	12,86

(*) Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière exploitation			
Niveau	Échelon	A	B
ATQS	3	13,32	13,60
	2	12,39	12,61
	1	11,73	11,93
AQS	3	11,51	11,72
	2	11,41	11,62
	1	11,31	11,50
AS	3	11,25	11,45
	2	11,19	11,39
	1	11,15	11,32

A : propreté ou prestations associées.
B : propreté et prestations associées (sous réserve d'exercice continu pendant 3 mois hors cas de remplacement).

(En euros.)

Filière administrative		
Niveau	Échelon	Taux horaire
Maîtrise – MA	MA3*	19,31
	MA2	18,31
	MA1	16,13
Employés – EA	EA4	14,51
	EA3	13,26
	EA2	12,05
	EA1	11,24

(*) Assimilé cadre.

(En euros.)

Filière cadre minima conventionnels		
Niveau	Échelon	Rémunération mensuelle
Cadres – CA	CA6	5 161,90
	CA5	4 724,43
	CA4	4 451,52
	CA3	3 850,86
	CA2	3 445,80
	CA1	2 921,05

Article 2 | Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

L'objet du présent avenant relatif aux salaires minima conventionnels justifie qu'il s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de l'accord sur les classifications, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés. En outre, l'existence du dispositif de transfert conventionnel (art. 7 de la CCN) qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché nécessite une homogénéité des règles conventionnelles de la branche, sans différentiation en fonction de la taille de l'entreprise.

Article 3 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Fait à Villejuif, le 31 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

**IDCC : 3144 | ETAM
(Guadeloupe)**

Avenant du 7 juin 2022
relatif aux salaires de base 1^{re} embauche

NOR : ASET2250744M

IDCC : 3144

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

FRBTPG,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UGTG ;

FTC CGTG,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En complément de l'accord paritaire régional de la Guadeloupe, relatif aux salaires des ETAM du BTP en date du 12 mai 2022, les parties signataires précisent : que compte tenu de la structure des entreprises de la branche, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

En conséquence de quoi, les parties signataires réitèrent leur demande d'extension formalisée le 16 mai 2022, relatif à l'accord paritaire régional du 12 mai 2022 concernant les salaires des ETAM du BTP de la Guadeloupe.

Fait à Baie-Mahault, le 7 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 13 mai 2022

relatif à la modification de l'annexe 5

« Salaires minima conventionnels applicables aux assistants maternels »

NOR : ASET2250808M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

ESSAD UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, la grille des salaires minima conventionnels bruts, avant déduction du montant des charges sociales salariales, est revalorisée comme suit :

	Salaire horaire brut	Pourcentage de majoration découlant de l'obtention du titre AM-GE*	Salaire horaire brut incluant la majoration pour obtention du titre AM-GE
Assistant maternel du particulier employeur	3,17 €	4 %	3,30 €

(*) Titre assistant maternel – garde d'enfants.

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

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

Article 2 | Entrée en vigueur

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

Fait à Paris, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

Avenant n° 2 du 13 mai 2022

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

NOR : ASET2250809M

IDCC : 3239

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

FEPEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CGT CSD ;

FESSAD UNSA ;

CSAFAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er} | Salaires minima conventionnels bruts

Compte tenu du contexte économique général et de l'inflation actuelle, les partenaires sociaux de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile décident de déroger, à titre exceptionnel, au principe visant à maintenir le salaire horaire du niveau I à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %). Il est par conséquent convenu, dans le cadre du présent avenant, de revaloriser de manière plus significative la grille des salaires minima conventionnels bruts.

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

Niveau	Salaire horaire brut	Salaire mensuel brut (174 heures)	Pourcentage de majoration découlant d'une certification professionnelle de branche	Salaire horaire brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche	Salaire mensuel brut incluant la majoration pour certification professionnelle de branche (174 heures)
I	11,05 €	1 922,70 €	4 %	11,49 €	1 999,26 €
II	11,11 €	1 933,14 €	4 %	11,55 €	2 009,70 €
III	11,25 €	1 957,50 €	4 %	11,70 €	2 035,80 €
IV	11,43 €	1 988,82 €	4 %	11,89 €	2 068,86 €
V	11,62 €	2 021,88 €	5 %	12,20 €	2 122,80 €
VI	12,12 €	2 108,88 €	5 %	12,73 €	2 215,02 €
VII	12,41 €	2 159,34 €			
VIII	12,80 €	2 227,20 €			
IX	13,53 €	2 354,22 €			
X	14,32 €	2 491,68 €			
XI	15,22 €	2 648,28 €			
XII	16,18 €	2 815,32 €			

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

Article 2 | Prestations en nature

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

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

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

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

Article 3 | Date d'effet

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

Fait à Paris, le 13 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **3245** | **OPÉRATEURS DE VOYAGES ET DES GUIDES**
(15 AVRIL 2022)

Avenant n° 1 du 2 juin 2022
relatif à la modification des dispositions générales
de la convention collective

NOR : ASET2250789M

IDCC : 3245

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

Les entreprises du voyage,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022 (IDCC 1710).

Il a pour objet de préciser les dispositions du chapitre I^{er} « Dispositions générales » de cette convention collective nationale en ajoutant un nouvel article relatif aux entreprises de moins de 50 salariés, nécessaire à l'extension de la convention collective.

(Voir page suivante.)

Article 1^{er} | Dispositions complétant le chapitre I^{er} de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides du 19 avril 2022

Le chapitre I^{er} « Dispositions générales » est complété des dispositions suivantes :

« Chapitre I^{er} Dispositions générales

Article 4 bis | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés : absence de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche des opérateurs de voyages et des guides.

À ce titre, les signataires indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, excepté celles prévues à l'article 7.6.2 de la convention collective. »

Article 2 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 1710), tel que défini à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides.

Article 4 | Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Compte tenu de sa thématique, les organisations syndicales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, en cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent avenant, elles conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

Article 5 | Révision et dénonciation

Il pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article 2.3 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 1710).

Il pourra également être dénoncé dans les conditions prévues par l'article 2.4 de la convention collective nationale des opérateurs de voyages et des guides (IDCC 1710) et par les dispositions légales en vigueur.

Article 6 | Formalités de dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera ensuite déposé en un exemplaire original et une copie sera envoyée sous forme électronique à la direction générale du travail, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également communiqué au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 7 | Extension

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent avenant, conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

SANITAIRE, SOCIAL ET MÉDICO-SOCIAL

Accord du 2 mai 2022

relatif à la mise en place du complément de rémunération
aux personnels socio-éducatifs

NOR : ASET2250817M

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

AXESS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSS CFDT,

d'autre part,

Préambule

Lors de la conférence des métiers du 18 février 2022, le Premier ministre a annoncé avec le président de l'assemblée des départements de France une revalorisation des métiers de la filière socio-éducative du secteur sanitaire, médico-social et social, et un vaste plan de mobilisation pour l'attractivité du travail social.

Dans le prolongement des accords dits « Laforcade » conclus en mai 2021, l'État et les départements de France ont indiqué mettre en place le financement de ces revalorisations salariales au bénéfice des professionnels de l'accompagnement de la filière socioéducative du secteur privé non lucratif.

Ces mesures de revalorisation salariales doivent néanmoins être mises en œuvre à l'issue d'une négociation des partenaires sociaux dans le cadre d'un accord sur le périmètre de la branche des activités sanitaires, sociales et médico-sociales à but non lucratif (BASSMS).

En conséquence, les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux établissements relevant du champ d'application professionnel défini par l'avenant n° 3 à l'accord n° 2005-03 du 18 février 2005 et conformément au champ fixé suite à la conférence des métiers du 18 février 2022.

Sont concernés les établissements, services, résidences et structures autorisées, déclarées, habilitées ou agréées accompagnant les publics vulnérables des secteurs suivants :

- accompagnement des personnes âgées (y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I de l'article L. 312-1 du CASF) ;

- accompagnement des personnes handicapées ; (y compris les habitats inclusifs destinés aux personnes handicapées et aux personnes âgées de l'article L. 281-1 du CASF, y compris les établissements ou services à caractère expérimental visés au 12° du I de l'article L. 312-1 du CASF) ;
- protection et aide sociale à l'enfance ;
- protection judiciaire de la jeunesse ;
- protection juridique des majeurs ;
- accompagnement des publics en difficultés spécifiques ;
- accompagnement des adultes et jeunes adultes en difficulté sociale (champ des structures d'accueil et hébergement des personnes sans domicile, y compris les accueils de jour, des équipes mobiles chargées d'aller au contact des personnes sans abri visées au 2° de l'article D. 345-8 du CASF ; des foyers de jeune travailleurs et du logement accompagné ou intermédié au sens du code de la construction et de l'habitation visés aux articles L. 312-1 du CASF et aux articles L. 631-11, L. 633-1 et L. 365-4 du CCH, de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'asile relevant du CASF et du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile).

Article 2 | Application aux petites et moyennes entreprises

Les garanties prévues dans le cadre de cet accord s'appliquent aux entreprises indépendamment de l'effectif de l'entreprise. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type.

Article 3 | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en place un complément de rémunération, dit indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », au bénéfice exclusif de certains salariés des établissements et services entrant dans le champ d'application du présent accord.

Ainsi, tout salarié n'exerçant pas ou plus son activité dans un établissement ou service visé à l'article 1^{er} du présent accord, perd immédiatement le bénéfice de ladite indemnité mensuelle.

Cette indemnité mensuelle a pour objet de pallier les problématiques d'attractivité des métiers rencontrées par les établissements concernés. De ce fait, elle n'est pas à prendre en compte dans la comparaison au Smic.

Article 4 | Condition d'éligibilité

Fonctions socio-éducatives

Sont éligibles à l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs », les salariés exerçant à titre principal, dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1^{er}, l'une des fonctions suivantes :

- éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction) ;
- encadrant éducatif de nuit, dont surveillant de nuit qualifié ;
- maître et maîtresse de maison, assurant une fonction éducative ;
- éducateur de jeunes enfants ;
- moniteur éducateur ;
- moniteur d'atelier ;
- chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier ;
- moniteur d'enseignement ménager ;
- assistant de service social, assistant social spécialisé ;
- technicien de l'intervention sociale et familiale ;

- conseiller en économie sociale et familiale ;
- psychologue, neuropsychologue ;
- cadre de service éducatif et social, paramédical, responsable et coordonnateur de secteur ;
- chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ;
- mandataire judiciaire, délégué aux prestations sociales ou délégué aux prestations familiales ;
- animateur et moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ;
- technicien en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC).

Soignants, paramédicaux et AMP, AES, AVS

Par ailleurs, les personnels soignants exerçant également dans un des établissements, services, résidences et structures visés à l'article 1^{er} sont concernés par cette mesure. À savoir :

- les aides-soignant(e)s ;
- les infirmiers(ères) (toutes catégories) ;
- les cadres infirmiers(ères) et cadres infirmiers(ères) psychiatriques ;
- les masseurs(ses)-kinésithérapeutes ;
- les orthophonistes ;
- les orthoptistes ;
- les ergothérapeutes ;
- les audio-prothésistes ;
- les psychomotriciens(nes) ;
- les auxiliaires de puériculture ;
- les diététiciens(nes).

Ces métiers sont listés aux articles L. 4321-1, L. 4322-1, L. 4331-1, L. 4332-1, L. 4341-1, L. 4342-1, L. 4371-1, L. 4391-1 et L. 4392-1 du code de la santé publique ;

- les aides médico-psychologiques, les auxiliaires de vie sociale, les accompagnants éducatifs et sociaux cités dans le décret n° 2016-74 du 29 janvier 2016.

Cette mesure ne peut se cumuler avec la recommandation patronale du 21 décembre 2021 relative à la mesure « Laforcade 1 ».

Article 5 | *Indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »*

5.1. Montant de l'indemnité mensuelle métiers socio-éducatifs

L'indemnité est une indemnité mensuelle, dont le montant est de 238 € brut par mois.

Le montant ci-dessus de l'indemnité mensuelle s'entend pour un salarié à temps plein, sur la base de la durée légale de travail.

Pour les salariés à temps partiel, le montant de l'indemnité mensuelle est proratisé à hauteur du temps de travail prévu contractuellement.

Pour les salariés dont le temps de travail est partagé entre plusieurs établissements, dont seule une partie d'entre eux est visée par le champ d'application du présent accord, l'indemnité mensuelle sera versée au prorata du temps de travail contractuel ou, à défaut, si le contrat ne le prévoit pas, au prorata du temps de travail réalisé dans les établissements concernés.

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

5.2. Versement de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

Cette indemnité est versée mensuellement aux salariés concernés. Elle est identifiée sur le bulletin de paie sur une ligne dédiée.

5.3. Modalités de prise en compte de l'indemnité mensuelle « métiers socio-éducatifs »

L'indemnité mensuelle est prise en compte, le cas échéant, pour l'appréciation du salaire de référence servant de base de calcul :

- au maintien de salaire incombant à l'employeur chaque fois qu'il est prévu en cas de suspension du contrat de travail, notamment en cas de maladie professionnelle ou non et d'accident du travail ;
- à l'indemnité de congés payés ;
- aux indemnités de rupture (notamment indemnité de licenciement, indemnité spécifique de rupture conventionnelle, indemnité de départ ou de mise à la retraite).

L'indemnité mensuelle n'est pas prise en compte dans l'assiette de calcul de toutes les primes et indemnités versées par ailleurs aux salariés visés à l'article 4 en vertu des accords de branche, d'entreprise, d'établissement et des décisions unilatérales d'employeur ou recommandations patronales.

Article 6 | *Durée de l'accord et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent accord entreront en vigueur, sous réserve de leur agrément, au 1^{er} avril 2022.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 | *Extension*

La partie la plus diligente demandera l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe Intitulés conventionnels sous lesquels peuvent être regroupés les fonctions socio-éducatives visées par le présent accord

Il est rappelé que c'est la fonction exercée à titre principal (en l'occurrence, la fonction socio-éducative) qui doit être prise en compte.

Le tableau ci-après est donc conçu comme une aide illustrative pour faciliter l'identification des professionnels éligibles, selon la CCN appliquée par les établissements.

Clé de lecture du tableau : les salarié(e)s dont l'intitulé conventionnel est recensé dans le tableau sont éligibles si les fonctions occupées correspondent à l'intitulé générique de la 1^{re} colonne.

En dehors des intitulés mentionnés ci-dessous, les professionnels qui exercent, à titre principal, des fonctions socio-éducatives dans le cadre de l'accompagnement global des personnes accueillies sont visés par cette mesure.

(Voir page suivante.)

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Éducateur spécialisé ou technique (ou autre éducateur dès lors qu'il exerce cette fonction)	Éducateur spécialisé Éducateur technique Éducateur technique spécialisé Éducateur sportif Chargé d'insertion en ESRP (ex-CRP) Formateur en ESRP (ex-CRP) niveau 1/niveau1 bis/niveau 2	Personnels éducatif, pédagogique et social non cadre de l'annexe 3 à la CCN 66 (à l'exception des AMP, AES et AVS qui, pour les revalorisations, sont assimilés aux métiers soignants & paramédicaux) Animateur de 1 ^{re} et 2 ^e catégorie (annexe 10) Éducateur spécialisé ; éducateur technique spécialisé (annexe 10) Moniteur d'atelier de 1 ^{re} et 2 ^e classe ; moniteur principal d'atelier (annexe 10) Conseiller en insertion professionnelle	Animateur, moniteur, éducateur (groupes 2, 3, 4, 5)	Éducateurs spécialisés ou technique ; moniteur éducation physique adaptée
Éducateur de jeunes enfants	Éducateur petite enfance		Éducateur de jeunes enfants, jardinière d'enfants spécialisée Éducateur (groupes 2, 3, 4, 5)	Éducateurs de jeunes enfants
Moniteur-éducateur	Moniteur éducateur		Moniteur-éducateur Moniteur (groupes 2, 3, 4)	Moniteur-éducateur
Moniteur d'atelier	Moniteur d'atelier		Moniteur d'atelier Moniteur (groupes 2, 3,4)	Moniteur d'atelier
Moniteur d'enseignement ménager			Monitrice d'enseignement ménager	
Assistant de service social ou assistant social spécialisé	Assistant social		Assistante sociale	Assistant de service social ou assistant social spécialisé

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Technicien de l'intervention sociale et familiale	Technicien en économie sociale et familiale		Technicien de l'intervention sociale et familiale	Technicien de l'intervention sociale et familiale ; technicien d'intervention de l'urgence sociale ; moniteur interprète
Conseiller en économie sociale et familiale	Conseiller en économie sociale et familiale		Conseiller en économie sociale et familiale	Conseiller en économie sociale et familiale
Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier	Responsable de production Moniteur d'atelier – cadre	Moniteur principal d'atelier ; responsable de production ; agent des méthodes/chef de fabrication	Chef d'atelier ou éducateur technique spécialisé	Chef d'atelier, responsable ou encadrant technique d'atelier
Encadrant éducatif de nuit (y compris les maîtres et maîtresses de maison, surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrant éducatif de nuit)	Maîtres et maîtresses de maison et surveillants de nuit qualifiés exerçant les fonctions d'encadrants éducatifs de nuit	Surveillant de nuit, Surveillant de nuit qualifié Maître et maîtresse de maison avec fonction éducative	Surveillant de nuit Maître(sse) de maison	Encadrant éducatif (y compris les maîtres et maîtresses de maison, exerçant les fonctions d'encadrant éducatif) ; agents d'accueil de nuit
Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue	Psychologue ou neuropsychologue (annexe 6 – classe 3)	Psychologue	Psychologue ou neuropsychologue
Cadre de service éducatif et social, paramédical	Cadre petite enfance Cadre social Cadre éducatif, cadre pédagogique Encadrant unité de rééducation Cadre de rééducation Coordonnateur de secteur Gestionnaire de cas	Cadre de service éducatif et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative	Chef de projet avec fonction socioéducative Chef de service avec fonction socioéducative	Responsable de services éducatifs et/ou sociaux, responsable de projets sociaux, responsable d'équipe au sein d'un service socio-éducatif

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Responsable et coordonnateur de secteur		Responsable et coordonnateur de secteur ; gestionnaire de cas ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative ; cadre classe 3 avec fonction socioéducative		Responsable et coordonnateur de secteur
Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical ; cadre classe 2 avec fonction socioéducative		Chef de service éducatif, pédagogique et social, paramédical
Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire	Mandataire judiciaire Délégué aux prestations sociales Délégué aux prestations familiales (le plus souvent ces professionnel(le)s relèvent de l'annexe 3, citée supra)	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales	Mandataire judiciaire ou délégué aux prestations sociales
Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables	Auxiliaire socio-éducatif Auxiliaire éducatif Auxiliaire éducatif et sportif Animateur socio-éducatif niveau 1 Animateur socio-éducatif niveau 2	Moniteur et animateur de l'annexe 3 (citée supra.) et de l'annexe 10 Animateur de formation (annexe 10)	Animateur, moniteur (groupes 2, 3, 4) Animateur socio-culturel, animateur de formation, conseiller d'insertion professionnelle	Animateur ou moniteur exerçant une fonction éducative au bénéfice des personnes vulnérables ((animateur socio-éducatif, animateur de formation ; animateur de loisirs, moniteur d'éducation physique et sportive

Intitulés génériques retenus par les pouvoirs publics	Intitulés conventionnels CCN 51	Intitulés conventionnels CCN 66	Intitulés conventionnels accords CHRS	Intitulés accord CRF
Techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC)	Les professionnels exerçant des fonctions de techniciens en compensation sensorielle (notamment les interprètes en langue des signes, les instructeurs de locomotion, les avéjistés, les codeurs LPC)	Personnels non cadres des établissements et services pour déficients auditifs et visuels (annexe 9 de la CCN 66)		

Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2022-25 du 2 juillet 2022

Conventions, avenants et accords

	Pages
IDCC 7002 Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 133 du 11 janvier 2022	233
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 83 du 11 mai 2021	238
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 84 du 11 mai 2021	240
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 85 du 11 mai 2021	242
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 86 du 18 janvier 2022	244
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 87 du 18 janvier 2022	246
IDCC 7004 Coopératives agricoles laitières : avenant n° 88 du 18 janvier 2022	248
IDCC 7006 Sociétés coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 95 du 19 mai 2022	250
IDCC 7024 Production agricole et coopératives d'utilisation de matériel agricole : avenant n° 5 du 15 juin 2022	252
IDCC 7025 Entreprises de travaux et services agricoles, entreprises de travaux et services ruraux et entreprises de travaux et services forestiers : avenant n° 4 du 12 mai 2022	254
IDCC 8531 Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 48 du 8 avril 2022 relatif à la valeur du point et aux salaires au temps	258
IDCC 8531 Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 49 du 8 avril 2022 relatif aux salaires à la tâche	262
 Accord(s) professionnel(s)	
Exploitations forestières et scieries agricoles : avenant n° 3 du 2 juin 2022 relatif à la classification et aux salaires minimaux du personnel	265

Brochure n° 3616 | Convention collective nationale

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

Avenant n° 133 du 11 janvier 2022

NOR : AGRS2297055M

IDCC : 7002

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

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

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;
**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes FGTA FO ;**
Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,
d'autre part,

Préambule

Par cet avenant n° 133, les partenaires sociaux de la « V branches » souhaitent reconnaître et mettre en valeur l'engagement quotidien des près de 40 000 salariés qui contribuent quotidiennement et activement à la poursuite de l'activité des coopératives agricoles des métiers du grain et de la nutrition.

Par ailleurs, malgré les aléas climatiques, la mauvaise qualité des récoltes et les nouvelles contraintes réglementaires liées à la mise en place de la séparation de la vente et du conseil de produits phytosanitaires, les partenaires sociaux de la « V branches », entendent poursuivre leur politique d'attractivité de leurs métiers, en répondant aux attentes légitimes des salariés.

À cet effet, outre la revalorisation de la RAG au titre de 2022, les partenaires sociaux décident d'expérimenter la mise en place d'un forfait mobilité durable pour l'année 2022 afin de sensibiliser les salariés à la nécessité d'évoluer vers de nouvelles mobilités plus propres et moins coûteuses, tout en bénéficiant d'une mesure exonérée d'impôt et de cotisations sociales, qui augmente donc leur pouvoir d'achat.

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

Les partenaires sociaux ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} | Revalorisation de la grille issue de l'avenant n° 131 du 4 février 2021

Les rémunérations annuelles garanties telles que définies dans l'avenant n° 131 du 4 février 2021 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur en 2021, à hauteur de :

- + 3,5 % sur l'ensemble de la 1^{re} classe ;
- + 2,8 % sur le reste de la grille.

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

(En euros.)

Catégorie socioprofessionnelle (CSP)	Classe	Échelon	RAG 2022 (sur 13 mois)	
OE	1	1	20 992	
		2	21 133	
		3	21 275	
	2	1	21 934	
		2	22 685	
		3	23 413	
	3	1	1	24 832
			2	25 542
			3	26 251
4		1	27 701	
		2	28 433	
		3	29 178	
TAM	5	1	30 639	
		2	31 387	
		3	32 132	
	6	1	33 517	
		2	34 259	
		3	35 003	
Cadres	7	1	35 757	
		2	37 970	
	8	1	39 458	
		2	40 939	
	9	1	43 168	
		2	45 394	
	10	1	47 618	
		2	49 842	

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

Pour les coopératives « V branches », n'ayant pas encore mis en œuvre la nouvelle grille de classification issue de l'avenant 129, la grille est revalorisée à hauteur de :

- + 3,5 % par rapport au montant de la RAG de 2021 jusqu'au coefficient 230 inclus ;
- + 2,8 % sur le reste de la grille par rapport aux montants de la RAG de 2021.

Article 3 | Clause de revoyure

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité de se revoir pour aborder de nouveau le sujet en cas de forte inflation au cours de l'année 2022.

Article 4 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les parties signataires rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement celui d'égalité des rémunérations.

Article 5 | Mise en place à titre expérimental, du forfait mobilités durables

5.1. Objet

Le présent avenant prévoit la mise en place d'un « forfait mobilités durables ».

Celui-ci consiste en un versement aux salariés qui en font la demande, d'un forfait qui prend en charge leurs frais de déplacements domicile-travail effectués en vélo, vélo électrique, en covoiturage en tant que conducteur ou passager, en transports publics ou à l'aide d'autres services de mobilité partagée, tel que prévu par l'article 82 de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités.

Sont exclus les frais d'abonnement à un service de transports publics de voyageurs ainsi que les titres d'abonnement souscrits auprès d'un service public de location de vélos déjà pris en charge dans le cadre de la prise en charge obligatoire de 50 % des titres d'abonnement.

Ce forfait mobilités durables ne se cumule pas avec toute autre contrepartie ayant le même objet, prévue au niveau de l'entreprise ou de l'établissement ou par des usages ou stipulations du contrat de travail et ce, quelle qu'en soit leur dénomination ou leur nature.

5.2. Montant

Le montant du forfait mobilité durable, prévu par le présent accord, est de 100 € pour un salarié présent sur l'ensemble de l'année 2022. Son montant est proratisé en fonction du temps de présence, pour les salariés arrivés ou partis au cours de l'année.

Le montant de la prise en charge au titre de ce forfait mobilité durable doit être mentionné sur la fiche de paie.

5.3. Salariés bénéficiaires

Toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif, dès lors qu'ils sont dans l'une des situations précitées à l'article 5.1 du présent avenant :

- les salariés en CDI, CDD ;
- les salariés intérimaires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires.

Toutefois, parmi les salariés visés ci-dessus, sont exclus du dispositif :

- les salariés qui bénéficient d'un véhicule mis à disposition permanente par l'employeur avec prise en charge par l'employeur des dépenses de carburant ou d'alimentation électrique d'un véhicule ;
- les salariés logés dans des conditions telles qu'ils ne supportent aucun frais de transport pour se rendre à leur travail ;
- les salariés dont le transport est assuré gratuitement par l'employeur ;
- les salariés qui bénéficient d'un remboursement par l'employeur de leurs frais de transport sous la forme d'indemnités kilométriques.

5.4. Fourniture de justificatif

Pour bénéficier de l'exonération des cotisations et contributions sociales, l'employeur doit apporter la preuve de l'utilisation des sommes allouées conformément à leur objet.

Par conséquent, le versement du forfait mobilité durable est conditionnée par la fourniture par le salarié au cours de l'année 2022 et au plus tard le 31 décembre 2022, d'une attestation sur l'honneur du salarié ou d'un justificatif de l'utilisation des modes de transport ouvrant droit à la prise en charge dans le cadre du forfait mobilités durables.

Un modèle d'attestation sur l'honneur est annexé au présent avenant.

5.5. Exonération fiscale et de cotisations sociales

La somme versée au titre du forfait mobilité durable, visé à l'article 5.2 du présent avenant, est exonérée de cotisations sociales et d'impôt sur le revenu.

5.6. Modalités de mise en œuvre pratique en entreprise

Les modalités de mise en œuvre pratiques sont fixées au niveau de l'entreprise.

Article 6 | Demande d'extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Exemple d'attestation sur l'honneur d'utilisation d'un transport de mobilités durables

« Nom et prénom »

« Vos coordonnées »

« Numéro de téléphone/courriel »

« Entreprise »

« Coordonnées de l'entreprise »

Objet : utilisation d'un moyen de transport à mobilités durables.

Je soussigné Monsieur, Madame^[1] « Nom et prénom », « Nature de l'emploi occupé », né(e) le « Date de naissance » à « Ville de naissance et code postal » demeurant au « Adresse du domicile, code postal et ville », déclare sur l'honneur, et par la présente utiliser pour me rendre à mon travail par un des moyens de transports à mobilités durables^[1] :

- vélo personnel (mécanique ou à assistance électrique) ;
- covoiturage (chauffeur ou passager) ;
- services de mobilité partagée : partage de véhicules électriques ou hybrides, location et mise à disposition en libre-service de trottinettes ou de vélos ;
- transports publics (hors abonnement) ;
- autopartage à motorisation non thermique (frais d'alimentation d'un véhicule électrique, hybride rechargeable ou hydrogène).

« Ville », le « Date de signature »,

« Signature »

Fait pour servir et valoir ce que de droit.

[1] Rayer les mentions inutiles.

Avenant n° 83 du 11 mai 2021

NOR : AGRS2297056M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1

(En euros.)

RAM au 1 ^{er} juin 2021 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	20 515,08
		2	20 580,44
	2	1	20 640,80
		2	20 716,22
		3	20 791,64
	3	1	20 791,64
2		20 892,12	
3		20 973,24	
4	1	20 973,24	
	2	21 186,86	
	3	21 390,47	

RAM au 1 ^{er} juin 2021 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
	5	1	21 390,47
		2	21 812,70
		3	22 233,37
TAM	6	1	22 233,37
		2	23 605,92
		3	24 692,27
	7	1	24 692,27
		2	25 788,63
		3	26 879,98
	8	1	26 879,98
		2	29 042,70
		3	31 210,41
Cadres	9	1	31 210,41
		2	33 235,10
	10	–	42 951,05
	11	–	51 636,90
	12	–	60 782,68

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 84 du 11 mai 2021

NOR : AGRS2297057M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1 bis

(En euros.)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	24 610,10
		2	26 071,01
		3	27 255,55
	7	1	27 255,55
		2	28 475,16
		3	29 659,70
	8	1	29 659,70
		2	32 040,94
		3	34 431,57
Cadres	9	1	34 431,57
		2	36 610,07
	10	–	47 959,54

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
	11	–	57 562,38
	12	–	67 165,64

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 85 du 11 mai 2021

NOR : AGRS2297058M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD ;

CFE-CGC Agro,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1 *ter*

(En euros.)

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} juin 2021			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 566,28
		2	1 571,42
	2	1	1 576,52
		2	1 584,75
		3	1 590,98
	3	1	1 590,98
		2	1 599,25
		3	1 606,51
	4	1	1 606,51
		2	1 615,80
		3	1 627,22

Salaires minima mensuels pour un travail à temps complet, au 1^{er} juin 2021

	Niveau	Échelon	Montant
	5	1	1 627,22
		2	1 639,65
		3	1 651,06
TAM	6	1	1 651,06
		2	1 736,04
		3	1 821,99
	7	1	1 821,99
		2	1 919,57
		3	2 017,15
	8	1	2 017,15
		2	2 126,35
		3	2 282,23
Cadres	9	1	2 282,23
		2	2 553,73
	10	–	3 149,83
	11	–	3 800,04
	12	–	4 344,06

Fait à Paris, le 11 mai 2021.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 86 du 18 janvier 2022

NOR : AGRS2297059M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1

(En euros.)

RAM au 1 ^{er} janvier 2022 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	21 145,08
		2	21 210,44
	2	1	21 270,80
		2	21 346,22
		3	21 421,64
	3	1	21 421,64
		2	21 522,12
		3	21 603,24
	4	1	21 603,24
		2	21 816,86
		3	22 020,47

RAM au 1 ^{er} janvier 2022 pour un travail à temps complet			
	Niveau	Échelon	Montant
	5	1	22 020,47
		2	22 442,70
		3	22 863,37
TAM	6	1	22 863,37
		2	24 235,92
		3	25 322,27
	7	1	25 322,27
		2	26 418,63
		3	27 509,98
	8	1	27 509,98
		2	29 672,70
		3	31 855,41
Cadres	9	1	31 855,41
		2	34 005,10
	10	–	43 811,05
	11	–	52 576,90
	12	–	61 797,68

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 87 du 18 janvier 2022

NOR : AGRS2297060M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1 bis

(En euros.)

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
TAM	6	1	25 310,00
		2	26 771,00
		3	27 955,55
	7	1	27 955,55
		2	29 175,16
		3	30 359,70
	8	1	30 359,70
		2	32 740,94
		3	35 131,57
Cadres	9	1	35 131,57
		2	37 380,07
	10	–	48 819,54

RAM applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} janvier 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
	11	–	58 502,38
	12	–	68 180,64

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Avenant n° 88 du 18 janvier 2022

NOR : AGRS2297061M

IDCC : 7004

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

Coopération agricole laitière,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Annexe 1 *ter*

(En euros.)

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} février 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
Ouvriers/employés	1	1	1 615,28
		2	1 620,42
	2	1	1 625,52
		2	1 633,75
		3	1 639,98
	3	1	1 639,98
2		1 648,25	
3		1 655,51	
4	1	1 655,51	
	2	1 664,80	
	3	1 676,22	

Salaires minima mensuels, pour un travail à temps complet, au 1 ^{er} février 2022			
	Niveau	Échelon	Montant
	5	1	1 676,22
		2	1 688,65
		3	1 700,06
TAM	6	1	1 700,06
		2	1 785,04
		3	1 870,99
	7	1	1 870,99
		2	1 968,57
		3	2 066,15
	8	1	2 066,15
		2	2 176,35
		3	2 332,23
Cadres	9	1	2 332,23
		2	2 605,73
	10	–	3 209,83
	11	–	3 865,04
	12	–	4 414,06

Fait à Paris, le 18 janvier 2022.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614 | Convention collective nationale

IDCC : 7006 | **COOPÉRATIVES AGRICOLES, UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE (Métropole)**

Avenant n° 95 du 19 mai 2022

NOR : AGRS2297062M

IDCC : 7006

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

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP ;

Fédération française de teillage de lin FESTAL ;

Fédération française de la déshydratation FND,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFTD ;

Confédération française des travailleurs chrétiens de l'agriculture CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | **Salaires au 1^{er} mai 2022**

À partir du 1^{er} mai 2022, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire minimum
200	Smic = 10,85
210	10,92
220	11,00
250	11,11
270	11,23
290	11,37
320	11,53
350	11,93
380	12,30

Coefficient	Salaire horaire minimum
410	12,73
440	13,20
470	13,63
500	14,13
550	14,87
610	15,67
720	17,33
840	19,12

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7024 | **PRODUCTION AGRICOLE ET CUMA**
(15 septembre 2020)

Avenant n° 5 du 15 juin 2022

NOR : AGRS2297063M

IDCC : 7024

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles FNSEA ;
Fédération nationale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FNCUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;
Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;
Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Pour tenir compte de la nouvelle évolution du Smic au 1^{er} mai 2022, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'annexe 1 telle qu'issue de la convention collective nationale de la production agricole et des CUMA du 15 septembre 2020.

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

Article 1^{er} | *Modification de l'annexe 1*

Palier 1	10,85 €
Palier 2	10,94 €
Palier 3	11,11 €

Palier 4	11,35 €
Palier 5	11,88 €
Palier 6	12,47 €
Palier 7	13,21 €
Palier 8	14,16 €
Palier 9	15,34 €
Palier 10	17,02 €
Palier 11	19,36 €
Palier 12	22,15 €

Article 2 | Date d'entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension de la convention

Il appartient au secrétariat de la CPPNI d'effectuer les formalités d'usage en vue du dépôt et de la demande d'extension de la présente convention conformément aux textes en vigueur.

Fait à Paris, le 15 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7025 | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Avenant n° 4 du 12 mai 2022

NOR : AGRS2297065M

IDCC : 7025

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

Fédération nationale entrepreneurs des territoires FNEDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre de la négociation sur les salaires et suite notamment au relèvement du salaire minimum de croissance – Smic au 1^{er} mai 2022, les partenaires sociaux se sont accordés sur des grilles de rémunérations modifiées.

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

Article 1^{er} | Modification de l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective nationale de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers

Les stipulations relatives aux grilles de rémunérations visées à l'annexe II « Grilles de rémunérations de la convention collective de travail » concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services

forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025), sont modifiées, pour les articles suivants comme suit :

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois spécialisés	1	11,13
	2	11,24
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

1.2. Rémunérations concernant le personnel bénéficiant du statut de technicien, agent de maîtrise et cadre en entreprises de travaux et services agricoles et ruraux

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,27
	2	14,05
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,82
	2	15,56
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,48
	3	11,63

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,29
	3	12,57

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois exécutants	1	10,85
	2	10,97
Emplois spécialisés	1	11,08
	2	11,18
Emplois qualifiés	1	11,31
	2	11,63
Emplois hautement qualifiés	1	12,02
	2	12,57

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien agent de maîtrise TAM 1	1	13,26
	2	13,70
Technicien agent de maîtrise TAM 2	1	14,29
	2	14,88

Classification	Échelon	Salaire horaire
Cadre I		16,07
Cadre II		17,26

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

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Emplois administratifs exécutants	1	10,85
	2	11,00
Emplois qualifiés	1	11,38
	2	11,66
Emplois hautement qualifiés	1	12,08
	2	12,61

5.2. Rémunérations concernant le personnel administratif technicien administratif et comptable et cadre occupé dans les entreprises de travaux et services agricoles et ruraux, en entreprises de prestation de services à l'aviculture, entreprises de travaux et services forestiers en exploitation forestière, entreprises de travaux et services en sylviculture

(En euros.)

Classification	Échelon	Salaire horaire
Technicien administratif et comptable	1	13,27
	2	14,05
Cadre I		17,34
Cadre II		20,55

Article 2 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à la convention collective de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 (IDCC 7025) s'appliquera sous réserve d'extension et entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois civil qui suit la date de la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 3 | Dépôt et extension

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

Fait à Paris, le 12 mai 2022.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES (Bretagne)**

(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

Avenant n° 48 du 8 avril 2022

NOR : AGRS2297066M

IDCC : 8531

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

FNB Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe I ci-jointe à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 2

La valeur du point d'ancienneté prévue à l'article 37 de la convention est fixée à 5,40 € à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 3

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Rennes, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1

Salaires au temps à compter du 1^{er} mai 2022 (art. 35 de la convention collective)

Personnel ouvrier

Taux de salaire brut horaire minimal en euro :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal au 1 ^{er} mai 2022
I	A-B	100	10,81 €
II	C	105	10,83 €
III	D	110	10,87 €
	E	115	10,89 €
	F	125	10,91 €
	G	135	10,93 €
IV	H	150	10,98 €
	I	170	11,50 €
	J	200	12,66 €

Personnel administratif, commercial, technique

Taux de salaire brut horaire minimal en euro :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal au 1 ^{er} mai 2022
I	1	100	10,81 €
II	1	110	10,87 €
	2	120	10,90 €
III	1	135	10,93 €
	2	150	10,98 €
IV	1	170	11,50 €
V	1	190	12,25 €
	2	210	13,04 €
VI	1	240	14,38 €
	2	270	15,29 €

Agent de maîtrise

Taux de salaire brut horaire minimal en euro :

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire minimal au 1 ^{er} mai 2022
I	1	190	12,25 €
II	1	230	13,76 €
	2	270	15,29 €
III	1	320	17,19 €
	2	370	19,05 €

Cadres

Taux de salaire brut horaire minimal en euro :

Niveau	Coefficient	Salaire minimal 1 ^{er} mai 2022
1	280	15,74 €
2	360	18,68 €
3	420	20,94 €
4	460	22,47 €
5	480	23,21 €
6	510	24,36 €
7	550	25,86 €
8	600	27,79 €

Convention collective

IDCC : **8531** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)**

(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

Avenant n° 49 du 8 avril 2022

NOR : AGRS2297067M

IDCC : 8531

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

FNB Bretagne ;

Entrepreneurs des territoires – Fédération de Bretagne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe II ci-jointe à compter du 1^{er} mai 2022.

Article 2

Les partenaires sociaux, compte tenu du contexte économique extrêmement complexe et évolutif existant entre les différents secteurs d'activités et les diverses augmentations du Smic, ont convenu de se réunir dans l'hypothèse d'une évolution nécessitant le réexamen du contenu du présent accord.

(Voir page suivante.)

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Rennes, le 8 avril 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe II

Salaires à la tâche à compter du 1^{er} mai 2022 (art. 43 de la convention collective)

	Hors frais de mécanisation	Frais de mécanisation	Total frais de mécanisation inclus
Feuillus durs			
Coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) le m ³	4,77 €	1,25 €	6,02 €
Taillis sous futaie le m ³	5,28 €	1,25 €	6,53 €
Coupe champêtre le m ³	5,96 €	1,25 €	7,21 €
Peupliers et autres feuillus tendres (avec mise en andains) le m³	2,82 €	1,25 €	4,07 €
Résineux			
(avec mise en andains) le m ³	2,90 €	1,25 €	4,15 €
Poteaux de lignes PTT, EDF le m ³	Rémunération	Fixée	De gré à gré
Billons de sciage toutes essences (sur mesure d'usage 10 %)			
Dimensions égales ou inférieures à 1,5 m le stère	3,45 €	2,16 €	5,61 €
Dimensions supérieures à 1,5 m le stère	2,72 €	2,16 €	4,88 €
Bois de feu en 1 mètre le stère	4,80 €	2,16 €	6,96 €
Bois de trituration en 2 mètres le stère	3,96 €	2,16 €	6,12 €
Bois de trituration en 1 mètre le stère	3,21 €	2,16 €	5,37 €
Bois de trituration à la tonne	5,96 €	3,82 €	9,78 €
Travaux supplémentaires (rémunération fixée de gré à gré)			
Abattage à culée noire. Écorçage forestier. Filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur). Démantèlement des houppiers mise en andains ou en tas (bois durs). Brûlage.			

Accord professionnel

EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

Avenant n° 3 du 2 juin 2022
relatif à la classification et aux salaires minimaux du personnel

NOR : AGRS2297064M

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

Fédération nationale du bois,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;

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

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et allumettes, des services annexes FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

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

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

Article 2 | Salaires minimaux

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

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

Article 3 | Valeur du point d'ancienneté

La valeur du point d'ancienneté reste fixée à 6,00 € à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 4 | Date d'application

L'avenant entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2022.

Article 5 | Clause de réexamen

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

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

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

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

Article 7 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales.

Son extension est demandée.

Fait à Paris, le 2 juin 2022.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Salaires minimaux

La nouvelle grille des salaires minimaux est ainsi déterminée :

Personnel ouvriers

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} juillet 2022				
Niveau 1		AB	100	10,85 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon	C	105	10,92 €
	2 ^e échelon	D	110	10,95 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon	E	115	10,97 €
	2 ^e échelon	F	125	11,02 €
	3 ^e échelon	G	135	11,06 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon	H	150	11,18 €
	2 ^e échelon	I	170	11,93 €
	3 ^e échelon	J	200	13,20 €

Personnel administratif, commercial et technique

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} juillet 2022			
ACT 1		100	10,85 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	10,95 €
	2 ^e échelon	120	10,99 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	11,06 €
	2 ^e échelon	150	11,18 €
ACT 4		170	11,93 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	12,78 €
	2 ^e échelon	210	13,54 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	14,75 €
	2 ^e échelon	270	15,97 €

Agents de maîtrise

Salaires minimaux : taux horaires de référence.

À compter du 1 ^{er} juillet 2022			
AM 1		190	12,78 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	14,38 €
	2 ^e échelon	270	15,97 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	18,05 €
	2 ^e échelon	370	20,05 €

Cadres

Appointements minimas mensuels.

À compter du 1 ^{er} juillet 2022		
C 1	280	16,37 €
C 2	360	19,65 €
C 3	420	22,08 €
C 4	460	23,69 €
C 5	480	24,51 €
C 6	510	25,71 €
C 7	550	27,34 €
C 8	600	29,40 €

Directeur de la publication : Pierre Romain

165220250-000722

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
