

**Convention collective nationale de la distribution et du commerce de gros
des papiers-cartons (IDCC 3224)**

**Accord du 17 janvier 2022 relatif aux salaires et minima conventionnels
(Avenant n°9)**

Préambule

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, les partenaires sociaux conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1- Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 8 du 3 mars 2020 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1er février 2022 :

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG Brut au 1er février 2022	Garantie annuelle de rémunération Brute	
Ouvriers et employés	I	1	1 603,76 €	20 134,87 €	
		2	1 613,76 €	20 259,72 €	
	II	1	1 641,76 €	20 609,15 €	
		2	1 663,76 €	20 883,66 €	
	III	1	1 693,76 €	21 258,09 €	
		2	1 753,76 €	22 006,87 €	
		3	1 795,76 €	22 531,09 €	
	Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 842,76 €	22 997,61 €
			2	1 927,76 €	24 058,42 €
3			2 001,76 €	24 981,91 €	
Ingénieurs et cadres	V	1	2 513,76 €	31 975,03 €	
		2	3 564,76 €	45 343,79 €	
		3	4 308,76 €	54 807,42 €	

La garantie annuelle de rémunération brute se calcule comme suit :

- Pour les niveaux I à III : $([SMMG \times 12] \times 4 \%) + 120 \text{ € bruts}$
- Pour le niveau IV : $(SMMG \times 12) \times 4 \%$.
- Pour le niveau V : $(SMMG \times 12) \times 6 \%$.

Article 2 - Salaires minima garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

Positionnements		Garantie mensuelle Brute	Garantie annuelle Brute
		A compter du 1er février 2022	
Niveau V	Echelon 1	1759,63 € soit 70% du Niv V- ech 1	31 975,03 €
Niveau V	Echelon 2		45 343,79 €
Niveau V	Echelon 3		54 807,42 €

Article 3- Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 de la convention collective est fixé à 6,10 euros nets à compter du 1^{er} février 2022.

Article 4– Jours de congés en cas de l'annonce de la survenue chez un enfant de moins de 16 ans d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer

La loi du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer prévoit un congé pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer.

La liste des pathologies chroniques ouvrant droit à congé est fixée par décret. La durée minimale légale de ce congé est de 2 jours.

Conformément à la possibilité qui leur est donnée par l'article 3142-4 du code du travail, les partenaires sociaux, estimant insuffisante la durée de 2 jours, décident de fixer la durée du congé pour l'annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant de moins de 16 ans à 4 jours. Ces jours peuvent être fractionnés en journée ou demi-journée et devront être pris dans un délai maximal de 6 mois suivant l'annonce.

Pour les années suivantes jusqu'à la guérison, ou au plus tard jusqu'aux 16 ans de l'enfant, une journée complémentaire sera accordée annuellement.

Ces jours devront être justifiés par le salarié et donneront lieu au maintien de la rémunération par l'employeur.

Article 5- Entrée en vigueur

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 procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent avenant conformément à l'article L2231-6 du code du travail.

Fait à Paris le 17 janvier 2022

ORGANISATIONS PATRONALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES

Association française des distributeurs de papier et d’emballage- AFDPE :

ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES SIGNATAIRES

Fédération chimie énergie- FCE/CFDT

CFE/CGC – Filière du bois et du carton

Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC-
CGT)

CFTC Media Plus