

Convention collective nationale

IDCC : 3224 | **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS  
DES PAPIERS-CARTONS**

**Avenant n° 10 du 13 septembre 2022**  
relatif aux salaires et aux minima conventionnels

NOR : ASET2251336M

IDCC : 3224

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

**AFDPE,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FILPAC CGT ;**

**FCE CFDT ;**

**CFTC MEDIA+,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **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<sup>er</sup> | Salaires minimaux conventionnels

La grille de salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 9 du 17 janvier 2022 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2022 :

Catégorie professionnelle	Niveau	Échelon	SMMG brut au 1 <sup>er</sup> octobre 2022	Garantie annuelle de rémunération brute
Ouvriers et employés	I	1	1 687,16 €	21 175,76 €
		2	1 697,16 €	21 300,56 €
	II	1	1 725,16 €	21 650,00 €
		2	1 747,16 €	21 924,56 €
		3	1 777,16 €	22 298,96 €
	Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1 837,16 €
2			1 879,16 €	23 571,92 €
3			1 926,16 €	24 038,48 €
Ingénieurs et cadres	V	1	2 011,16 €	25 099,28 €
		2	2 085,16 €	26 022,80 €
		3	2 597,16 €	33 035,88 €
			3 648,16 €	46 404,60 €
			4 392,16 €	55 868,28 €

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
		À compter du 1 <sup>er</sup> octobre 2022	
Niveau V	Échelon 1	1 818,01 €	33 035,88 €
Niveau V	Échelon 2	Soit 70 % du Niv. V. – éch. 1	46 404,60 €
Niveau V	Échelon 3		55 868,28 €

### Article 3 | Clause de revoyure

Conformément à l'article L. 2241-10 du code du travail, tel que modifié par la loi portant mesures d'urgence pour le pouvoir d'achat du 16 août 2022, lorsque le salaire minimum natio-

nal professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier sur les salaires.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les quarante-cinq jours, la négociation s'engage dans les quinze jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'article L. 2231-1.

#### **Article 4 | 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 la procédure d'extension accélérée du présent avenant conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

*Fait à Paris, le 13 septembre 2022.*

(Suivent les signatures.)