

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2015/19 DU 30 MAI 2015**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>38</b>

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/19

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 8 janvier 2015 modifiant les articles I.4 et suivants.....</b>	4
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 12 du 23 février 2015 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	7
<b>Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 13 du 23 février 2015 relatif au travail à temps partiel.....</b>	9
<b>Immobilier : avenant n° 64 du 26 février 2015 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	12
<b>Jeux, jouets (industries) : avenant n° 64 du 16 février 2015 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.....</b>	14
<b>Jeux, jouets (industries) : avenant n° 65 du 1<sup>er</sup> avril 2015 modifiant l'article 2 du chapitre IX de la convention .....</b>	18
<b>Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 20 mars 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2015 .....</b>	19
<b>Récupération (industries et commerce) : accord du 29 janvier 2015 relatif à l'organisation du temps partiel.....</b>	22
<b>Sécurité sociale (organismes) : accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents et cadres mutés.....</b>	26
<b>Sécurité sociale (organismes) : accord du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés .....</b>	27
<b>Sécurité sociale (organismes) : accord du 24 mars 2015 relatif à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs.....</b>	28
<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils et médecins salariés .....</b>	29
<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 24 mars 2015 relatif aux frais de déplacement des cadres et agents d'exécution .....</b>	31
<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 24 mars 2015 relatif à la prime de crèche .....</b>	33
<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents pour l'achat d'un véhicule à moteur.....</b>	34

<b>Sécurité sociale (organismes) : avenant du 24 mars 2015 relatif au remboursement des prêts accordés aux agents de direction, comptables, ingénieurs-conseils pour l'achat d'un véhicule automobile .....</b>	<b>35</b>
<b>Sécurité sociale (praticiens-conseils du régime général) : avenant du 24 mars 2015 relatif aux indemnités de déplacement .....</b>	<b>36</b>

Brochure n° 3226

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 8 JANVIER 2015  
MODIFIANT LES ARTICLES I.4 ET SUIVANTS

NOR : ASET1550494M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, prenant acte des dispositions légales concernant la représentativité et son application dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, ont convenu des modifications suivantes.

La convention collective est modifiée comme suit :

« I.4.1. Négociations annuelles de branche

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche décident de se rencontrer chaque année dans le courant du mois de janvier, la date étant fixée par accord mutuel. Les propositions de modification de chacune des parties doivent être communiquées à l'autre partie au moins 1 mois avant la rencontre.

Au moins 1 mois avant cette réunion, la partie employeurs fera parvenir aux organisations syndicales le "rapport annuel de branche", conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail. »

Article I.5.1

« c) Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative dans la branche.

Le mandat reçu par les salariés mandatés doit décrire de manière explicite la nature du mandat qui leur a été confié. »

Introduction d'un 4<sup>e</sup> alinéa à l'article 1.6 c de la CCNEAC

Le début de l'article I.6 c est modifié comme suit :

« c) Validation des accords

La commission se réunit en session 6 fois dans l'année à intervalles réguliers (donc, environ tous les 2 mois), afin d'examiner les accords conclus au sein des entreprises.

Par exception, lorsque la commission se réunit en tant que commission de validation, le collège salariés se compose d'un membre titulaire ou suppléant de chacune des fédérations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention.

Lorsque la commission est réunie pour examiner la validation d'un accord conclu au sein d'une entreprise, l'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité relative des fédérations syndicales présentes ou représentées reconnues représentatives dans le champ de la présente convention et l'accord de la majorité relative des organisations d'employeurs présentes ou représentées signataires de la convention. »

La suite de l'article I.6 c reste inchangée.

#### Modification de l'article I.7 de la CCNEAC

L'article I.7 est modifié comme suit :

##### « I.7.1. Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales et convoqués dans le cadre d'une saisine de conciliation pour participer aux commissions visées ci-dessus et pour les parties concernées est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

##### I.7.2. Indemnisation des frais de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement aux commissions de négociation et aux commissions d'interprétation et de conciliation prévues dans le cadre de l'aide au paritarisme (art. II.2) sera celle prévue à l'article concernant les déplacements et les tournées. Ces dispositions concernent également les parties convoquées dans le cadre d'une saisine de conciliation. »

Un nouvel alinéa 7, article II.2, est rédigé :

« Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention au prorata de la représentativité de chaque organisation syndicale, telle que définie par la loi du 20 août 2008 et déterminée par les décrets du ministère du travail. »

Un nouvel article XII.2.3.4 « Commission paritaire » est rédigé :

« Une commission paritaire de suivi du présent accord est composée de 8 représentants des organisations d'employeurs et de 8 représentants des fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

1. Chaque fédération syndicale de salariés, reconnue représentative, dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant.

Les sièges restants sont répartis au prorata de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.

2. Chaque organisation syndicale représentative représentant les employeurs dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant. »

Cette rédaction devra concerner toutes les instances de la convention collective, à l'exception de la CNPCIV.

Cet avenant est applicable dès sa signature.

Fait à Paris, le 8 janvier 2015.



Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisations patronales :**

CPDO ;  
PROFEDIM ;  
SCC ;  
SMA ;  
SNSP ;  
SYNAVI ;  
SYNDEAC ;  
SYNOLYR.

**Syndicats de salariés :**

FNSAC CGT ;  
SFA CGT ;  
SYNPTAC CGT ;  
SNAM CGT.

Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

**AVENANT N° 12 DU 23 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1550478M  
IDCC : 2494

**EXPOSÉ**

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicable en 2015.

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

Les partenaires sociaux prennent en compte l'évolution du contexte économique.

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires)  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015

*Ouvriers, employés*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	17 491
	2	17 758
II	1	18 626
	2	19 806
III	1	20 630
	2	21 714
	3	22 522

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
IV	23 560
V	27 349

## *Cadres*

*(En euros.)*

NIVEAU	A (moins de 3 ans d'ancienneté)	B (plus de 3 ans d'ancienneté)
VI	28 732	32 007
VII	31 126	35 206

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE
VIII	39 117
IX	44 454

Les entreprises devront prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte des mesures concernant le recrutement, la rémunération, la formation et l'évolution de carrière.

### **Article 2**

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

### **Article 3**

Le présent avenant prendra effet dès la publication de l'arrêté d'extension.

### **Article 4**

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 23 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

FNSCCM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

FNAACFE-CGC ;

FNSM CGT.

Brochure n° 3326

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME**

AVENANT N° 13 DU 23 FÉVRIER 2015

RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550479M

IDCC : 2494

EXPOSÉ

Les signataires de la convention collective nationale de la coopération maritime se sont réunis afin de négocier la grille des salaires minima applicable en 2014.

Par ailleurs, la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ayant réformé les règles d'organisation du travail à temps partiel et incité les partenaires sociaux à négocier notamment la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, ceux-ci ont décidé ce qui suit :

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

L'article 17 de la convention est modifié comme suit :

« Article 17

*Temps partiel*

Les employeurs pourront occuper de façon permanente du personnel travaillant à temps partiel, c'est-à-dire effectuant un horaire de travail inférieur à la durée légale ou conventionnelle du travail.

En application de l'article L. 3123-14-3 du code du travail, pour tenir compte des particularités des structures relevant de la présente convention, il a été convenu de réduire la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail.

Cette durée minimale peut être fixée à 7 heures par semaine pour les catégories d'emplois suivantes : agent d'entretien et de nettoyage et personnel de vente. Toutefois, à la demande du salarié, cette durée pourra être fixée à un seuil inférieur, sous réserve qu'il atteste occuper d'autres emplois lui permettant d'atteindre un nombre minimum de 7 heures de travail par semaine.

Pour les autres catégories d'emplois non visées au paragraphe qui précède, la durée du travail pourra être inférieure à 24 heures. Le contrat de travail devra prévoir une fixation régulière des horaires de travail sur la semaine ou sur le mois. Les horaires de travail seront regroupés sur des demi-journées ou des journées complètes de travail définies au contrat de travail, afin de permettre au salarié concerné d'occuper un ou plusieurs autres emplois.

Ce personnel bénéficiera d'un contrat écrit à durée indéterminée ou déterminée précisant les horaires de travail et la répartition de la durée du travail, conformément aux dispositions légales.

L'employeur pourra demander au salarié d'exécuter des heures complémentaires dans les limites qui auront été prévues au contrat, en respectant un délai de prévenance de 3 jours, sauf accord exprès de l'intéressé ou circonstances exceptionnelles.

Le salarié pourra toutefois être dispensé d'exécuter les heures complémentaires s'il justifie, dès qu'il est informé de la demande d'exécution d'heures complémentaires, avoir une autre activité salariée rendant impossible l'exécution de ces heures.

Le nombre d'heures complémentaires ne peut être supérieur à 1/3 de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue au contrat, ni avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail ou, le cas échéant, mensuelle au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les heures complémentaires réalisées seront majorées de 10 %, y compris celles comprises entre 10 % et 1/3 de l'horaire contractuel.

Le refus d'accomplir des heures complémentaires demandées par l'employeur ne constitue pas une faute pour le salarié s'il a été informé de la demande moins de 3 jours à l'avance.

Compte tenu de la durée de leur travail et de leur ancienneté dans l'entreprise, la rémunération des salariés employés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualifications égales, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

Les salariés employés à temps partiel bénéficieront des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, les conventions et les accords collectifs d'entreprise. »

## **Article 2**

Il est créé un article 17 *ter* rédigé comme suit :

« Article 17 *ter*

*Complément d'heures*

Il est possible, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, d'établir par voie d'avenant au contrat de travail un complément d'heures de travail venant s'ajouter temporairement à l'horaire contractuel, afin notamment de permettre de faire face à un surcroît de travail, de remplacer un salarié absent ou pour des besoins liés à la saison.

Le nombre d'heures de travail objet du complément ne pourra avoir pour effet d'excéder la durée légale du travail.

Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra préciser la nouvelle répartition des horaires sur la semaine ou sur le mois ainsi que la durée d'application du complément d'heures.

Le nombre maximum d'avenants conclus avec le même salarié ne pourra excéder 8 par an, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail effectuées dans le cadre de ce complément d'heures ne donneront pas lieu à majoration du taux horaire à fonctions égales.

Les salariés à temps partiel souhaitant obtenir un complément d'heures bénéficieront d'une priorité dans l'hypothèse où l'entreprise aurait recours au complément d'heures sur un poste similaire à celui des salariés concernés.

Les salariés intéressés devront faire connaître à leur employeur leur souhait de bénéficier de cette priorité au début de chaque année civile. Ils y seront invités par voie d'affichage par l'employeur. »

## **Article 3**

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent avenant.

## **Article 4**

Le présent avenant prendra effet dès la publication de l'arrêté d'extension.

## **Article 5**

Le présent avenant sera déposé par la partie diligente, conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 23 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FNSCCM.

**Syndicats de salariés :**

CFDT ;

CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FNSM CGT.

Brochure n° 3090

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1527. – IMMOBILIER**

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

**AVENANT N° 64 DU 26 FÉVRIER 2015**

**MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : ASET1550492M

IDCC : 1527

Entre :

La FNAIM ;

Le SNPI ;

La FSIF ;

La FEPL ;

L'UNIS,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

Le CDS CGT ;

La FEC FO ;

Le SNUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier, à l'exclusion de ceux des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minima brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE minimum brut annuel (*)
E1	18 948
E2	19 270

NIVEAU	SALAIRE minimum brut annuel (*)
E3	19 512
AM1	19 795
AM2	21 674
C1	22 867
C2	30 692
C3	36 570
C4	41 185
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E : employé ; AM : agent de maîtrise ; C : cadre.	

## Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

## Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1<sup>er</sup> janvier 2015 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 26 février 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3130

Convention collective nationale

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

---

AVENANT N° 64 DU 16 FÉVRIER 2015  
RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550481M

IDCC : 1607

---

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que cette instance paritaire leur permet d'avoir une connaissance du secteur des industries des jeux et jouets et de la puériculture, afin de pouvoir mener des actions en adéquation avec les spécificités de la profession.

Ce nouvel accord a pour objectif de redéfinir les missions de cette instance paritaire, afin de les actualiser, notamment par rapport aux dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle (loi n° 2014-288 du 5 mars 2014).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes, désignée ci-après sous l'abréviation CPNEFP, a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur l'emploi.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche, afin de permettre d'anticiper les mutations et évolutions socio-économiques. A cet égard, les parties signataires rappellent la véritable importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi et pour l'évolution de carrière du salarié.

Les partenaires sociaux souhaitent que la politique de formation initiée depuis plusieurs années se poursuive, les différents accords paritaires signés depuis la mise en place de la nouvelle convention collective nationale (IDCC 1607) en 1991 étant le reflet d'une politique contractuelle dynamique. Ils estiment primordial de définir une politique de formation adaptée en permanence à une économie en constante mouvance.

Cet avenant annule et remplace toutes les dispositions antérieures relatives à ladite instance.

## I. – MISSION DE LA CPNEFP

La CPNEFP a essentiellement une mission générale, au niveau de la branche, de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation, ayant pour objet :

### A. – Au titre de l'emploi :

- de permettre de développer une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi, de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi conséquences de l'évolution du contexte économique et notamment de l'incidence sur l'emploi des mutations liées à celles des différents acteurs économiques mais aussi à l'introduction du déploiement des nouvelles technologies et réglementations ;
- de procéder à l'examen, au niveau de la branche, de toutes études permettant une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définition des emplois et formations correspondantes ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

### B. – Au titre de la formation :

- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir notamment, en identifiant les besoins en formation et en favorisant la mise en place de parcours de professionnalisation, notamment en étudiant toutes les possibilités de mise en place de CQP de branche ;
- de formuler toutes les observations et propositions utiles, et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formations, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation ;
- de piloter les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne, de décider de la diffusion des résultats de ses travaux et d'en déterminer le budget ;
- d'établir la liste des formations éligibles au titre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- d'établir la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCA, le cas échéant ;
- d'établir des qualifications professionnelles ;
- d'assurer la promotion de la formation professionnelle et de favoriser les contacts avec les institutionnels ;
- d'examiner tous les 3 ans le bilan de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, bilan établi par l'OPCA ;
- de procéder à l'examen :
  - de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'Etat ;
  - de l'évolution des certificats de qualification professionnelle, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Pour la réalisation de ses missions, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études réalisées par l'observatoire des métiers et sur les éléments fournis par la SPP de la branche.

## II. – COMPOSITION

La CPNEFP est composée :

- du collège salariés comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et signataires du présent accord ;
- du collège employeurs, comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salariés.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par la délégation des salariés et la délégation des employeurs, chaque représentant étant désigné par son collègue respectif.

## III. – FONCTIONNEMENT DE LA CPNEFP

### A. – Organisation des réunions

Il appartient à la CPNEFP de fixer la périodicité de ses réunions, étant précisé qu'elles ne devront pas être inférieures à une réunion par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées soit à la demande conjointe du président et du vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

La charge du secrétariat de la commission incombe à l'organisation professionnelle.

Les membres suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie de droits identiques à ceux du titulaire remplacé.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

### B. – Liens avec la commission nationale paritaire

La CPNEFP est une instance consultative dépendant de la commission nationale paritaire.

La CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation des salariés sous l'impulsion de la commission paritaire nationale.

Les décisions prises par la CPNEFP ne sont effectives qu'après validation par la commission nationale paritaire. Seule cette dernière est habilitée à signer les accords de branche qui constituent les avenants à la convention collective nationale.

### C. – Remboursement des frais de déplacement

Ces derniers sont effectués selon les modalités prévues par les dispositions de la présente convention collective nationale (IDCC 1607) en son article III-2, paragraphe 1.

## IV. – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre I<sup>er</sup> du code du travail.

Fait à Paris, le 16 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FJP.

**Syndicats de salariés :**

FGMM CFDT ;  
FCMTM CFE-CGC ;  
CSFV CFTC ;  
FG FO construction.

Brochure n° 3130

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1607. – INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS,  
ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES**

AVENANT N° 65 DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015  
MODIFIANT L'ARTICLE 2 DU CHAPITRE IX DE LA CONVENTION

NOR : ASET1550482M

IDCC : 1607

Entre :

La FJP,

D'une part, et

La FGMM CFDT ;

La FCMTM CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 2 du chapitre IX « Remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux » est modifié comme suit :

« A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement et d'hébergement dus à la participation aux commissions paritaires, dans les limites fixées par l'article III-2 de la convention collective, premier paragraphe, sont :

- frais de transport : sur la base du tarif SNCF 2<sup>e</sup> classe ;
- repas : 6 fois le minimum garanti de l'année en cours ;
- petit déjeuner et chambre : 22 fois le minimum garanti de l'année en cours.

Le minimum garanti pour l'année 2015 est de 3,52 €. La révision du barème s'effectue chaque année au 1<sup>er</sup> janvier sur la base du minimum garanti. »

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

Fait à Paris, le 1<sup>er</sup> avril 2015.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

**Convention collective**

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Deux-Sèvres)  
(1<sup>er</sup> juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)*  
(Etendue par arrêté du 31 juillet 1992,  
*Journal officiel* du 12 août 1992)

---

**ACCORD DU 20 MARS 2015  
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS  
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550480M

IDCC : 1628

Entre :

L'UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

La CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications, modifié par les avenants des 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

**Article 2**

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur, soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe, travail de nuit).

### Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2015 s'établit comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
140	17 501
145	17 552
155	17 584
170	17 678
180	17 722
190	17 883
215	18 299
225	18 586
240	19 146
255	20 245
270	21 254
285	22 361
305	23 736
335	25 801
365	28 096
395	30 653

### Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2015.

### Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,20 € (base 35 heures) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2015.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

### Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

### **Article 7**

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 20 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3228

**Convention collective nationale**

**IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE  
DE LA RÉCUPÉRATION**

ACCORD DU 29 JANVIER 2015  
RELATIF À L'ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1550493M

IDCC : 637

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions de la loi du 13 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui permet de déroger par accord collectif de branche à la durée minimale de 24 heures des contrats de travail à temps partiel.

Cet accord résulte de la volonté des parties de prendre en compte la spécificité de la branche du recyclage concernant les contrats des entreprises avec les collectivités locales dans le cadre de réponses à des appels d'offres et de l'ouverture partielle de sites.

Ces contrats déterminent notamment l'organisation de la collecte, du recyclage et de la valorisation des déchets sur les différents échelons du territoire et imposent des organisations sur des durées de travail contractuelles inférieures à celles prévues par la nouvelle réglementation sur la durée des contrats à temps partiel.

La gestion du temps partiel, au regard des réalités économiques et organisationnelles susmentionnées, ne peut être résolue par l'unique application des dispositions légales. Par conséquent, les parties signataires entendent préciser, dans le présent accord, les modalités d'organisation du temps partiel dans la branche.

I. – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries et commerce de la récupération (brochure n° 3228) amenées à devoir conclure des contrats d'appels d'offres de marchés publics.

II. – ORGANISATION DU TEMPS PARTIEL

a) Durée hebdomadaire du travail à temps partiel

Durée hebdomadaire minimum :

La durée hebdomadaire minimum du travail à temps partiel pour les salariés visés est de 7 heures ou l'équivalent mensuel ou l'équivalent calculé sur une période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 du code du travail.

#### b) Organisation de la journée de travail des salariés à temps partiel

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que :

- les horaires de travail des salariés à temps partiel ne comportent qu'une période d'interruption au cours de la même journée, cette interruption étant limitée 2 heures ;
- la répartition, la durée et les plages horaires des périodes travaillées sur la semaine devront permettre à un salarié souhaitant compléter son activité chez un autre employeur de s'organiser et devront être inscrites dans le contrat de travail ;
- le délai de prévenance préalable à la modification des horaires devra être de 7 jours calendaires.

Conformément à l'article L. 3123-24 du code du travail, le refus de modification de ces horaires hebdomadaires ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les périodes travaillées devront être organisées de façon à regrouper les horaires en journées ou en demi-journées régulières ou complètes, avec une durée minimale quotidienne de travail de 1 heure par demi-journée et de 2 heures par journée complète.

L'employeur recherchera la possibilité d'aménager cette répartition quotidienne des horaires de travail si le salarié en fait la demande par écrit et de manière motivée, notamment :

- pour faire face à des contraintes personnelles ;
- et/ou pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale ;
- et/ou pour cumuler plusieurs activités. Dans ce cadre, l'employeur proposera, si le salarié le souhaite et si l'activité le permet, au salarié concerné un autre poste disponible en entreprise compatible avec sa charge de travail initiale.

L'employeur répondra par écrit et motivera sa décision.

### III. – EGALITÉ DE TRAITEMENT

Le salarié à temps partiel bénéficie d'une égalité de traitement avec le salarié à temps plein. Il bénéficie des mêmes droits que pour l'ensemble des autres salariés, notamment en termes :

- de promotion de carrière ;
- de formation ;
- de parentalité ;
- de rémunération : la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualifications égales, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise. Pour le calcul de la rémunération, il est tenu compte de la durée du travail et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ;
- d'avantages liés à l'ancienneté : le salarié à temps partiel bénéficie également des avantages liés à l'ancienneté. L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée comme s'il avait travaillé à temps plein. Les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.
- de congés : le salarié à temps partiel bénéficie de la même durée de congé que le salarié à temps plein.

Priorité d'accès aux emplois à temps plein  
ou d'une durée hebdomadaire supérieure

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou accroître leur temps de travail dans le même établissement, voire dans l'entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi de niveau équivalent. L'employeur permettra aux salariés qui en font la demande de connaître la liste des postes éventuellement disponibles dans la ou les régions souhaitées.

Il en est de même pour les salariés à temps complet qui souhaitent obtenir un emploi à temps partiel. Les salariés concernés doivent en faire la demande par écrit à l'employeur. L'employeur y répondra par écrit dans un délai de 30 jours. En cas de réponse positive, il précisera dans son courrier les caractéristiques du contrat proposé (nature juridique, durée, salaire et lieu[x] de travail).

En cas de refus de l'employeur, celui-ci doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande.

#### IV. – COMPLÉMENTS D'HEURES PAR AVENANTS (REMPACEMENTS ET SURCROÎTS D'ACTIVITÉ)

Les parties signataires souhaitent permettre aux salariés à temps partiel de réaliser des compléments d'heures par avenants, notamment en cas de surcroûts d'activité.

Les entreprises de la branche auront la possibilité, avec l'accord du salarié, de conclure un avenant au contrat de travail augmentant temporairement la durée du travail hebdomadaire prévue par le contrat.

Nombre d'avenants, hors remplacements, pouvant être conclus annuellement :

- le nombre d'avenants compléments d'heures ne peut dépasser 6 par salarié et par an, sauf remplacement d'un salarié absent.

Majoration des compléments d'heures par avenants :

- les heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire contractuel dans le cadre d'un avenant donneront lieu à une majoration du taux horaire de 15 %. Les heures complémentaires effectuées au-delà du complément d'heures sont majorées de 25 %.

Contenu de l'avenant relatif au complément d'heures

L'avenant temporaire au contrat de travail relatif au complément d'heures devra préciser :

- le motif du recours au complément d'heures ;
- sa durée ;
- le nombre d'heures hebdomadaires compris dans ce complément ;
- le taux de majoration.

#### V. – HEURES COMPLÉMENTAIRES

Durée :

Le recours aux heures complémentaires est limité à 1/3 de la durée prévue dans le contrat de travail initial.

L'accomplissement d'heures complémentaires régulières pendant 12 semaines consécutives, ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines, au cours desquelles le salarié dépasse de 2 heures au moins l'heure prévue au contrat de travail donne lieu à une modification de ce dernier, sous réserve d'un préavis de 7 jours et sauf opposition du salarié intéressé.

Majoration :

La majoration du taux horaire des heures complémentaires est fixée à 25 %.

#### Dénonciation

La dénonciation du présent accord s'effectue selon les dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

#### Dépôt. – Extension

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et en un exemplaire sur support électronique.

Les parties signataires conviennent de procéder à la demande d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 29 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

FEDEREC.

**Syndicats de salariés :**

CGT-FO ;

CFE-CGC ;

FGT SNED CFTC.

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT  
DES AGENTS ET CADRES MUTÉS

NOR : ASET1550487M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,69 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT  
DES INGÉNIEURS-CONSEILS MUTÉS

NOR : ASET1550488M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 17,69 € par jour à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 24 MARS 2015  
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE RESPONSABILITÉ DES CAISSIERS,  
AIDES-CAISSIERS ET PAYEURS

NOR : ASET1550489M  
IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application des articles 1<sup>er</sup> des protocoles d'accord du 25 mai 1960, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 34,91 € et à 141,74 € par mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

**AVENANT DU 24 MARS 2015**

**RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES AGENTS DE DIRECTION,  
COMPTABLES, INGÉNIEURS-CONSEILS ET MÉDECINS SALARIÉS**

NOR : ASET1550486M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 27,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 54,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 54,40 €.

**Article 2**

En application de l'article 16, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8 et 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 € par km	0,67 € par km	0,75 € par km



NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8 et 9 CV fiscaux et plus
Au-delà de 10 000 km	0,40 € par km	0,57 € par km	0,59 € par km

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

**AVENANT DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES CADRES  
ET AGENTS D'EXÉCUTION**

NOR : ASET1550485M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 2 du protocole d'accord du 11 mars 1991, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 23,87 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 47,74 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 47,74 €.

**Article 2**

En application de l'article 6 du protocole d'accord du 11 mars 1991, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8 et 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 € par km	0,67 € par km	0,75 € par km
Au-delà de 10 000 km	0,40 € par km	0,57 € par km	0,59 € par km

### Article 3

En application de l'article 7 du protocole d'accord du 11 mars 1991, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

MOTOCYCLETTE (cylindrée supérieure à 125 cm <sup>3</sup> )	VÉLOMOTEUR (cylindrée de 50 à 125 cm <sup>3</sup> )	CYCLOMOTEUR (cylindrée inférieure à 50 cm <sup>3</sup> )
0,23 € par km	0,18 € par km	0,15 € par km

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

AVENANT DU 24 MARS 2015

RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE

NOR : ASET1550483M

IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

La PSTE CFDT ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 17 mai 1988, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,63 € à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

ACCORD DU 24 MARS 2015

RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS AUX AGENTS  
POUR L'ACHAT D'UN VÉHICULE À MOTEUR

NOR : ASET1550490M

IDCC : 218

---

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 16 octobre 1958, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximum des prêts sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- voiture automobile : 7 846,88 € ;
- motocyclette : 1 888,66 € ;
- vélomoteur : 713,41 € ;
- cyclomoteur : 356,80 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- voiture automobile : 5 171,77 €.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**

**IDCC : 218. – ORGANISMES  
DE SÉCURITÉ SOCIALE  
(8 février 1957)**

---

**AVENANT DU 24 MARS 2015**

RELATIF AU REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS AUX AGENTS DE DIRECTION,  
COMPTABLES, INGÉNIEURS-CONSEILS POUR L'ACHAT D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE

NOR : ASET1550491M  
IDCC : 218

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SNPDOSS CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 1<sup>er</sup> des avenants du 19 décembre 1974 et du 2 janvier 1975, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à une limite maximum de 7 846,88 €.

**Article 2**

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu aux articles 2 des avenants des 19 décembre 1974 et 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à 5 171,77 €.

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3339

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2603. – PRATICIENS-CONSEILS**  
**DU RÉGIME GÉNÉRAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE**

AVENANT DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1550484M  
IDCC : 2603

Entre :

L'UCANSS,

D'une part, et

La FEC CGT-FO ;

Le SGPC CFE-CGC ;

Le SNFOCOS CGT-FO ;

La FNPOS CGT ;

La PSE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 16, alinéa 9, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », les montants des indemnités sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- déplacement obligeant à prendre un repas à l'extérieur : 27,20 € ;
- déplacement obligeant à prendre deux repas à l'extérieur : 54,40 € ;
- déplacement entraînant un découcher : 54,40 €.

**Article 2**

En application de l'article 16, alinéa 20, de la convention collective de travail des praticiens-conseils, compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Carburant » et « Entretien de véhicules personnels », les montants des indemnités kilométriques sont portés, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8 et 9 CV fiscaux et plus
Jusqu'à 10 000 km	0,56 € par km	0,67 € par km	0,75 € par km

NOMBRE DE KILOMÈTRES parcourus dans l'année civile	VÉHICULE AUTOMOBILE de 5 CV fiscaux et moins	VÉHICULE AUTOMOBILE de 6 et 7 CV fiscaux	VÉHICULE AUTOMOBILE de 8 et 9 CV fiscaux et plus
Au-delà de 10 000 km	0,40 € par km	0,57 € par km	0,59 € par km

Fait à Paris, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/19

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Arboriculture (Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée) : avenant n° 16 du 17 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2015 .....</b>	41
<b>Champignonnières (Sarthe) : avenant n° 87 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	43
<b>Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 48 du 12 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	45
<b>Conchyliculture : avenant n° 20 <i>bis</i> du 17 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2015.....</b>	47
<b>Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 24 du 18 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2015 .....</b>	49
<b>Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 61 du 17 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2015 .....</b>	52
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 62 du 24 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015.....</b>	56
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 55 du 6 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	58
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 21 du 8 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2015 .....</b>	61
<b>Etablissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 40 du 2 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2015 .....</b>	64
<b>Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 47 du 1<sup>er</sup> mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2015 .....</b>	66
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude [personnel d'encadrement]) : avenant n° 97 du 31 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mai 2015.....</b>	68
<b>Exploitations et entreprises du secteur de la production de champignons (Centre) : avenant n° 27 du 25 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2015.....</b>	70
<b>Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) : avenant n° 54 du 16 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2015 .....</b>	72

<b>Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 34 du 13 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	74
<b>Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme) : avenant n° 37 du 15 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015 .....	76
<b>Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 47 du 13 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2015 .....	79
<b>Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Mayenne) : avenant n° 70 du 24 février 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	81
<b>Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres (Meuse) : avenant n° 100 du 2 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015.....	83
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 105 du 13 février 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015 .....	85
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Sarthe) : avenant n° 67 du 4 février 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	87
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 91 du 2 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015 .....	89
<b>Exploitations horticoles, pépiniéristes et établissements desdites exploitations (Loir-et-Cher) : avenant n° 56 du 18 février 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015 ..	91
<b>Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 109 du 2 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015.....	93
<b>Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 75 du 13 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux.....	95
<b>Exploitations maraîchères (Sarthe) : avenant n° 83 du 23 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2015 .....	97
<b>Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 7 du 27 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> février 2015 .....	99
<b>Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle, Moselle) : avenant n° 75 du 2 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> mars 2015.....	101
<b>Exploitations de polyculture, élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 35 du 28 janvier 2015.....</b>	103
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 17 du 9 mars 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> avril 2015.....	113
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Sarthe) : avenant n° 80 du 21 janvier 2015</b> relatif aux salaires minimaux au 1 <sup>er</sup> janvier 2015.....	115

**Convention collective**

**IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE**  
**(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,**  
**Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)**  
**(8 avril 2003)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 16 DU 17 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597151M  
IDCC : 8526

Entre :

La fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I relative au barème des rémunérations est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

*(En euros.)*

NIVEAU, emploi	ÉCHELON	CODE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	–	011	9,61	1 457,55
II	–	021	9,62	1 459,07
III	1	031	9,70	1 471,20
	2	032	9,76	1 480,30
IV	1	041	9,94	1 507,60
	2	042	10,04	1 522,77
Contremaître	–	050	10,24	1 553,10
Chef de culture	–	060	15,00	2 275,05
Directeur d'exploitation	–	070	18,33	2 780,11

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9725. – **CHAMPIGNONNIÈRES**  
**(Sarthe)**  
**(30 avril 1968)**

(Etendue par arrêté du 25 août 1969,  
*Journal officiel* du 9 novembre 1969)

AVENANT N° 87 DU 22 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : AGRS1597169M  
IDCC : 9725

Entre :

Le syndicat du Centre-Ouest des cultivateurs de champignons, section de la Sarthe,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations au 1<sup>er</sup> janvier 2015  
(art. 24 et 25 de la convention collective)

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I Ouvrier débutant	110	9,61	1 457,55
Niveau II Ouvrier spécialisé 1 <sup>re</sup> catégorie	112	9,74	1 477,27
Niveau III Ouvrier spécialisé 2 <sup>e</sup> catégorie	116	9,78	1 483,33
Niveau IV Ouvrier qualifié	124	10,11	1 533,38

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau V Ouvrier hautement qualifié ou chef d'équipe	132	10,84	1 644,10
Niveau VI Agent de contrôle	140	11,48	1 741,17
Niveau VII Agent technique	150	12,24	1 856,44
Niveau VIII Cadres 3 <sup>e</sup> groupe : – agent technique – contremaître	170 180	13,80 14,23	2 093,05 2 158,26
Niveau IX Cadres 2 <sup>e</sup> groupe : – directeur de culture – directeur général de culture	200 225	16,07 17,65	2 437,34 2 676,98
Niveau X Cadres 1 <sup>er</sup> groupe : – directeur d'exploitation	280	20,00	3 033,40

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3605

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT  
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT N° 48 DU 12 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015

NOR : AGRS1597141M

IDCC : 7013

Entre :

Le syndicat national des entraîneurs de chevaux de courses au trot en France,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

Le SHN CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'avenant n° 47 du 2 décembre 2013 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes, applicables à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

**« 1. Salaires**

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,07	1 528
105	10,13	1 537
110	10,20	1 547
115	10,31	1 564
120	10,44	1 584
135	10,87	1 648
150	11,67	1 770



## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 12 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE**  
**(19 octobre 2000)**

(Etendue par arrêté du 5 juillet 2001,  
*Journal officiel* du 8 juillet 2001)

**AVENANT N° 20 BIS DU 17 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015**

NOR : *AGRS1597142M*  
IDCC : 7019

Entre :

Le syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

L'union maritime CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

La fédération maritime CGT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires*

A compter du 1<sup>er</sup> février 2015, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

*(En euros.)*

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
1	9,62
2	9,75
3	10,00
4	10,28
5	11,44
6	15,05

**Article 2**

*Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2015.

Fait à Paris, le 17 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9412. – ENTREPRISES DE BATTAGES**  
**ET DE TRAVAUX AGRICOLES**  
**ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION**  
**DE MATÉRIEL AGRICOLE**  
**(Loir-et-Cher)**  
**(1<sup>er</sup> mars 1984)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1984,  
*Journal officiel* du 30 novembre 1984)

**AVENANT N° 24 DU 18 FÉVRIER 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597156M  
IDCC : 9412

Entre :

Les entreprises des territoires ;

La FDCUMA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

**Salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015**  
**(art. 20 de la convention collective)**

Avenant n° 24 du 18 janvier 2015, selon le Smic horaire au 1<sup>er</sup> janvier 2015 (9,61 €).

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	110	9,61	1 457,55
	2	115	9,76	1 480,30
II	1	130	9,93	1 506,08
	2	135	10,02	1 519,73

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
III	1	150	10,21	1 548,55
	2	155	10,37	1 572,82
IV	–	170	10,68	1 619,84

## Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit :

### « ANNEXE II

Evaluation des prestations en nature à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015  
(art. 22 de la convention collective)

Avenant n° 24 du 18 janvier 2015 ; base de calcul : coefficient 130 (9,93 €).

(En euros.)

PRESTATIONS	PAR JOUR	PAR MOIS
<b>1. Nourriture</b>	13,90	
Matin : 2,09		
Midi : 6,95		
Soir : 4,87		
<b>2. Logement</b>		
<i>2 a. Logement individuel meublé</i>		
Cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine :		
– utilisation privative	0,89	26,81
– utilisation collective	0,45	13,41
Chambre individuelle de 9 m <sup>2</sup> minimum	0,89	26,81
Salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche) :		
– utilisation privative	0,89	26,81
– utilisation collective	0,45	13,41
W.-C. intérieurs ou attenants avec chasse d'eau :		
– utilisation privative	0,89	26,81
– utilisation collective	0,45	13,41
Installation de chauffage central	0,89	26,81
Eclairage des pièces privatives (par lampe ou prise de courant), sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,20	5,96
<i>2 b. Logement familial non meublé</i>		
Cuisine ou emplacement aménagé à usage de cuisine	0,89	26,81
Pièce de 7 m <sup>2</sup> minimum	0,45	13,41
Pièce de 9 m <sup>2</sup> minimum	0,89	26,81
Pièce de 15 m <sup>2</sup> minimum	1,34	40,22
Salle d'eau (lavabo + baignoire ou douche)	0,89	26,81
W.-C. intérieurs ou attenants avec chasse d'eau	0,89	26,81
Installation de chauffage central	0,89	26,81
Dépendances en dur, par tranche de 15 m <sup>2</sup>	0,45	13,41

PRESTATIONS	PAR JOUR	PAR MOIS
Garage en dur, par tranche de 10 m <sup>2</sup>	0,45	13,41
Eclairage des pièces privatives (par lampe ou prise de courant), sauf justification de la consommation par un appareil de comptage	0,20	5,96
3. Blanchissage du linge de corps et raccommodage des vêtements		38,23
4. Blanchissage des draps		3,97

### **Article 3**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 2015.

### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre, à Blois.

Fait à Blois, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES**  
**ET SCIERIES AGRICOLES**  
**(Centre)**  
**(1<sup>er</sup> juillet 1987)**  
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,  
*Journal officiel* du 9 février 1988)

AVENANT N° 61 DU 17 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015  
NOR : *AGRS1597145M*  
IDCC : 8241

Entre :

L'union régionale Centre des professionnels du bois (URCB) ;

L'union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 23 de la convention collective, les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 :

*Section 1*

Personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	AB 100	9,61	1 457,55
II	1	C 105	9,63	1 460,58
	2	D 110	9,65	1 463,62
III	1	E 115	9,67	1 466,65
	2	F 125	9,70	1 471,20
	3	G 135	9,75	1 478,78

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
IV	1	H 150	9,85	1 493,95
	2	I 170	10,52	1 595,57
	3	J 200	11,60	1 759,37

### Section 2

#### Personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	100	9,61	1 457,55
II	120	9,68	1 468,17
III	140	9,79	1 484,85
IV	160	10,11	1 533,38
V	170	10,52	1 595,57
VI	180	10,84	1 644,10

### Section 3

#### Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	K 100	9,61	1 457,55
II	1	L 110	9,65	1 463,62
	2	M 120	9,68	1 468,17
III	1	N 135	9,75	1 478,78
	2	O 150	9,85	1 493,95
IV	–	P 170	10,52	1 595,57
V	1	Q 190	11,13	1 688,09
	2	R 210	11,87	1 800,32
VI	1	S 240	12,94	1 962,61
	2	T 270	14,01	2 124,90

### Section 4

#### Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	U 190	11,13	1 688,09
II	1	V 230	12,57	1 906,49
	2	W 270	14,01	2 124,90



NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	X 320	15,80	2 396,39
	2	Y 370	17,61	2 670,91

### Section 5

#### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	280	14,30	2 168,88
II	360	17,19	2 607,21
III	420	19,31	2 928,75
IV	460	20,72	3 142,60
V	480	21,46	3 254,84
VI	510	22,53	3 417,13
VII	550	23,94	3 630,98
VIII	600	25,74	3 903,99

### Article 2

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 :

(En euros.)

NATURE DE LA TÂCHE		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Futaie	6,23	1,25	7,48
	m <sup>3</sup> Taillis/futaie	6,45		7,70
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m <sup>3</sup> Hêtre, merisier, châtaigner, autres	6,09	1,25	7,34
Abattage grume résineux, coupe blanc étoc	m <sup>3</sup>	4,82	1,25	6,07
Abattage grume résineux Eclaircie	m <sup>3</sup>	5,40	1,25	6,65
Autres	m <sup>3</sup> Peuplier	5,32	1,25	6,57
Bois d'industrie	Stère	6,32	2,16	8,48
Bois de trituration	Stère	6,28	2,16	8,44
Bois de chauffage	Stère	6,34	2,16	8,50
Foisonnement	De gré à gré, dans les limites fixées par l'article 30.b.5 de la convention collective			

NATURE DE LA TÂCHE		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Autres	De gré à gré			

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le 1<sup>er</sup> mai 2015 et sera déposé au pôle politique du travail de la DIRECCTE du Centre, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 17 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Basse-Normandie)  
(19 décembre 1989)**

(Etendue par arrêté du 13 août 1990,  
*Journal officiel* du 30 août 1990)

**AVENANT N° 62 DU 24 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597147M  
IDCC : 8252

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

La CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

La FGA CFDT de Basse-Normandie ;

La FGTA FO de Basse-Normandie ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'avenant n° 60 du 12 janvier 2015 à la convention collective est annulé.

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

**Salaires minimaux à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015  
(avenant n° 62 du 24 mars 2015)**

**Emplois techniques**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,61	1 460,72
	2	10,02	1 523,04

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
II	1	10,29	1 564,08
	2	10,54	1 602,08
III	1	10,79	1 640,08
	2	11,07	1 682,64
IV	1	11,24	1 708,48
	2	11,62	1 766,24
V	1	11,86	1 802,72
	2	12,09	1 837,68
VI	1	12,45	1 892,40

### Emplois administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
I	1	9,61	1 460,72
	2	10,02	1 523,04
II	1	10,29	1 564,08
	2	10,54	1 602,08
III	1	10,79	1 640,08
	2	11,37	1 728,24

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Fait à Caen, le 24 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES  
ET RURAUX  
(Haute-Normandie)  
(3 juillet 1970)**

(Etendue par arrêté du 2 août 1971,  
*Journal officiel* du 21 septembre 1971)

**AVENANT N° 55 DU 6 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : *AGRS1597143M*  
IDCC : 8233

Entre :

L'union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

L'union régionale des syndicats CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Force ouvrière (FGTA FO) ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

(personnel non cadre)

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,81	1 487,88

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
II	1	9,91	1 503,05
	2	10,07	1 527,32
III	1	10,49	1 591,02
	2	11,26	1 707,80
IV	1	11,45	1 736,62
	2	11,79	1 788,19
V	1	12,78	1 938,34
	2	13,32	2 020,24

### Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
II	1	9,82	1 489,40
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,11	1 533,38
	2	10,61	1 609,22
IV	1	11,33	1 718,42
	2	12,01	1 821,56

### Article 2

L'annexe I *bis* de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I *BIS*  
(personnel cadre)

Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015

### Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
VI	1	14,86	2 253,82
	2	15,27	2 316,00

### Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
V	1	13,37	2 027,83
	2	13,73	2 082,43

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 6 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8525. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Pays de la Loire)  
(10 avril 2002)**

(Etendue par arrêté du 15 juillet 2002,  
*Journal officiel* du 31 juillet 2002)

**AVENANT N° 21 DU 8 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : *AGRS1597150M*

IDCC : 8525

Entre :

Le syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

« ANNEXE II

**Barème des rémunérations**

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRES horaire et mensuel (base 151,67 heures)	
Emplois de production				
Débutant Salarié travaillant sans avoir à prendre d’initiative.	1	100	9,61	1 457,55
Conducteur d’engins Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l’entretien courant du matériel.	2.1	200	9,67	1 466,65



CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRES horaire et mensuel (base 151,67 heures)	
Conducteur d'engins spécialisé Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacités d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.	2.2	250	9,79	1 484,85
Conducteur mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier.	3	300	9,97	1 512,15
Mécanicien Salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.				
Conducteur qualifié Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	4.1	400	10,25	1 554,62
Conducteur hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué.	4.2	450	10,44	1 583,43
Mécanicien hautement qualifié Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise.	5	500	11,73	1 779,09
<b>Emplois administratifs</b>				
Employé de bureau Salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.	2	200	9,67	1 466,65
Comptable Salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables.	3	300	9,97	1 512,15

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures)
<b>Emplois d'encadrement</b>			
Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés.	6	600	2 252 (12,99/heure)
Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise.	7	650	2 588 (14,93/heure)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures)
<p>Cadre dirigeant</p> <p>Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise.</p> <p>Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail.</p>	8	700	De gré à gré

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 14 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Moselle)  
(5 mai 1970)**

(Etendue par arrêté du 7 décembre 1972,  
*Journal officiel* du 7 janvier 1973)

**AVENANT N° 40 DU 2 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597164M

IDCC : 9572

Entre :

Le syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est rappelé :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic est fixé à 9,61 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,66	1 465,13

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,89	1 500,02
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,59	1 606,19
	2	10,65	1 615,29

## Article 2

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
TAM I	1	10,84	1 644,10
	2	11,01	1 669,89
TAM II		12,26	1 859,47
Cadres I		14,28	2 165,85
Cadres II		17,91	2 716,41

## Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 2 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**  
**(Pyrénées-Atlantiques)**  
**(18 novembre 1985)**

(Etendue par arrêté du 27 mai 1986,  
*Journal officiel* du 15 juin 1986)

AVENANT N° 47 DU 1<sup>ER</sup> MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015

NOR : AGRS1597165M  
IDCC : 9641

Entre :

La FDSEA des Pyrénées-Atlantiques ;

La FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques ;

Le syndicat horticole des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;

Le SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015 :

Articles 29 et 66 de la convention collective

(En euros.)

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Echelon	
I	1	9,61
	2	9,65
II	1	9,70
	2	9,74
III	1	9,84
	2	10,05

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Echelon	
IV	–	10,27

**Article 73 de la convention collective (cadres)**

*(En euros.)*

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III	225	11,38
II	320	12,91
I	400	14,21

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques de la DIRECCTE d'Aquitaine.

Fait à Pau, le 1<sup>er</sup> mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9111. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE**  
**(Aude)**  
**(12 juillet 1978)**  
(Etendue par arrêté du 23 mai 1979,  
*Journal officiel* du 3 juin 1979)

**AVENANT N° 97 DU 31 MARS 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MAI 2015**

NOR : AGRS1597153M  
IDCC : 9111

Entre :

La section des employeurs de main-d'œuvre du syndicat des exploitants agricoles du Lauragais,

D'une part, et

La section départementale du syndicat Force ouvrière des salariés de l'agriculture de l'Aude ;

Le syndicat Force ouvrière des cadres de l'agriculture (SYNFOCA) ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I « Détermination des salaires » concernant le personnel d'encadrement sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> mai 2015 :

**Personnel d'encadrement**

Valeur du point au 1<sup>er</sup> mai 2015 : 10,81 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V	1	180	1 945,80
	2	192	2 075,52
VI	–	208	2 248,48
VII	1	219	2 367,39
	2	230	2 486,30

## **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Aude de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 31 mars 2015.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**  
**IDCC : 8243. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES**  
**DU SECTEUR DE LA PRODUCTION DE CHAMPIGNONS**  
**(Centre)**  
**(26 mars 1986)**

(Etendue par arrêté du 23 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

**AVENANT N° 27 DU 25 MARS 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597146M  
IDCC : 8243

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le syndicat FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Revalorisation des salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2015*

Conformément à l'article 20 de la convention collective, l'annexe I est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 :

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
<b>1. Ouvriers</b>			
Ouvrier débutant	110	9,61	1 457,55
Ouvrier	111	9,63	1 460,58
OS1	112	9,68	1 468,17
OS2	116	9,70	1 471,20
OQ	124	9,75	1 478,78
OHQ	132	10,08	1 528,83
Agent de contrôle	140	10,38	1 574,33
Agent technique	150	10,79	1 636,52

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
<b>2. Cadres</b>			
3 <sup>e</sup> groupe	170	11,34	1 719,94
3 <sup>e</sup> groupe	180	11,73	1 779,09
2 <sup>e</sup> groupe	200	12,37	1 876,16
2 <sup>e</sup> groupe	225	13,67	2 073,33
1 <sup>er</sup> groupe	280	16,42	2 490,42

## Article 2

### *Dépôt légal. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre, pôle politique du travail, 12, place de l'Etape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 25 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9411. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE  
(Loir-et-Cher)  
(1<sup>er</sup> avril 1980)**

(Etendue par arrêté du 19 janvier 1981,  
*Journal officiel* du 18 février 1981)

**AVENANT N° 54 DU 16 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597155M  
IDCC : 9411

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante à compter du 1<sup>er</sup> février 2015 :

« ANNEXE II

Détermination des salaires au 1<sup>er</sup> février 2015

A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
110	9,61	1 457,55
125	9,70	1 471,20
145	9,93	1 506,08
160	10,05	1 524,28
175	10,30	1 562,20
200	11,04	1 674,44

## B. – Cadres d'exploitation agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	11,57	1 754,82
280	13,34	2 023,28
300	13,88	2 105,18
350	15,47	2 346,33

Les salaires prévus par la présente annexe sont des minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré à gré les salaires réels. »

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale de Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre.

Fait à Blois, le 16 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES  
(Pays de la Loire)  
(10 février 1987)**

(Etendue par arrêté du 30 janvier 1989,  
*Journal officiel* du 8 février 1989)

**AVENANT N° 34 DU 13 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597149M

IDCC : 8523

Entre :

L'union régionale professionnelle forestière ;

La direction régionale de l'Office national des forêts ;

Le représentant des entreprises forestières,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du B de l'annexe I à la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 :

« ANNEXE I

B. – Montants des salaires au temps (salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels, après arrondissement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau			
I	Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	9,61	1 457,55

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau			
II	Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	9,99	1 515,18
III	Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier, avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.	10,38	1 574,33
IV	Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	11,15	1 691,12

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiou-de-la-Verrie, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Saint-Melaine-sur-Aubance, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE  
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)  
(16 septembre 1986)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1987,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1987)

**AVENANT N° 37 DU 15 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597152M  
IDCC : 8831

Entre :

Les syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Les syndicats des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

La FGA CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

La CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	9,61	1 457,55

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
II	1 C	105	9,63	1 460,58
	2 D	110	9,66	1 465,13
III	1 E	115	9,69	1 469,68
	2 F	125	9,71	1 472,72
	3 G	135	9,73	1 475,75
IV	1 H	150	9,77	1 481,82
	2 I	170	10,05	1 524,28
	3 J	200	10,90	1 653,20

### B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	–	100	9,61	1 457,55
II	1	110	9,66	1 465,13
	2	120	9,70	1 471,20
III	1	135	9,73	1 475,75
	2	150	9,77	1 481,82
IV	–	170	10,05	1 524,28
V	1	190	10,73	1 627,42
	2	210	11,27	1 709,32
VI	1	240	12,23	1 854,92
	2	270	13,19	2 000,53

### C. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	–	190	10,73	1 627,42
II	1	230	11,90	1 804,87
	2	270	13,19	2 000,53
III	1	320	14,81	2 246,23
	2	370	16,44	2 493,45

### D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	280	13,52	2 050,58
II	360	16,12	2 444,92



NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 <sup>er</sup> mars 2015	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
III	420	18,06	2 739,16
IV	460	19,38	2 939,36
V	480	20,02	3 036,43
VI	510	21,00	3 185,07
VII	550	22,29	3 380,72
VIII	600	23,91	3 626,43

## **Article 2**

La valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

## **Article 3**

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, et, en tout état de cause, il convient, pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

## **Article 4**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2015.

## **Article 5**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES**  
**(Haute-Normandie)**  
**(2 octobre 1967)**

(Etendue par arrêté du 19 août 1968,  
*Journal officiel* du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 47 DU 13 MARS 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015**

NOR : *AGRS1597144M*  
IDCC : 8234

Entre :

Le syndicat des horticulteurs de Haute-Normandie,

D'une part, et

L'UPRA CFDT de Haute-Normandie ;

L'UR CFTC-Agri de Haute-Normandie ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II sont abrogées et remplacées par :

« ANNEXE II

A compter du 1<sup>er</sup> avril 2015, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

*(En euros.)*

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
<b>Ouvriers et employés</b>		
Niveau I		
– échelon 1	9,62	1 459,07
– échelon 2	9,71	1 472,05
Niveau II		
– échelon 1	9,73	1 475,12
– échelon 2	9,76	1 479,72

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau III		
– échelon 1	9,80	1 485,85
– échelon 2	9,87	1 496,58
Niveau IV		
– échelon 1	10,01	1 518,05
– échelon 2	10,66	1 616,19
<b>Techniciens et agents de maîtrise</b>		
Niveau I		
– échelon 1, technicien	11,35	1 721,99
– échelon 2, technicien	11,46	1 738,86
– échelon 2, agent de maîtrise	11,53	1 748,06
Niveau II		
– technicien	11,84	1 795,59
– agent de maîtrise	11,94	1 810,93
<b>Cadres</b>		
Niveau I	15,04	2 281,67
Niveau II	19,46	2 951,76

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 13 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9532. – EXPLOITATIONS HORTICOLES  
MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES  
(Mayenne)  
(8 avril 1974)**

(Etendue par arrêté du 9 avril 1975,  
*Journal officiel* du 18 mai 1975)

**AVENANT N° 70 DU 24 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597161M  
IDCC : 9532

Entre :

L'union horticole de la Mayenne,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2015.

« ANNEXE I

**Barème des rémunérations fixées en application  
des articles 20 et 21 de la convention collective**

A compter du 1<sup>er</sup> février 2015, les salaires horaires et mensuels, par catégories professionnelles, s'établissent comme suit :

*(En euros.)*

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent de production	1	011	9,61	1 457,55
	2	012	9,74	1 477,27
Agent technique spécialisé	1	021	9,83	1 490,92
	2	022	9,91	1 503,05

EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent technique qualifié	1	031	10,08	1 528,83
	2	032	10,36	1 571,30
Agent hautement qualifié	1	041	10,44	1 583,43
	2	042	10,57	1 603,15
Contremaître	–	050	12,65	1 918,63
Chef de culture	–	060	17,25	2 616,31
Directeur d'exploitation	–	070	21,19	3 213,89

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Mayenne de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 60, rue Mac-Donald, 53063 Laval Cedex 9.

Fait à Laval, le 24 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9552. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET DE SERRES  
(Meuse)**

**(9 septembre 1969)**

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,  
*Journal officiel* du 8 septembre 1972)

---

**AVENANT N° 100 DU 2 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : *AGRS1597163M*

IDCC : 9552

Entre :

Le syndicat des horticulteurs, fleuristes, pépiniéristes et des maraîchers serristes de la Meuse,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est rappelé :

- que le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- que le Smic est fixé à 9,61 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

**Article 2**

Les dispositions de l'article 17 de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes.

« Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,66	1 465,13
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,89	1 500,02
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,59	1 606,19
	2	10,65	1 615,29

### Article 3

Les dispositions de l'article 55 de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
TAM I	1	10,84	1 644,10
	2	11,01	1 669,89
TAM II		12,26	1 859,47
Cadres I		14,28	2 165,85
Cadres II		17,91	2 716,41

### Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 2 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9492. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(23 novembre 1970)**

(Etendue par arrêté du 15 juin 1972,  
*Journal officiel* du 13 juillet 1972)

AVENANT N° 105 DU 13 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015

NOR : AGRS1597159M  
IDCC : 9492

Entre :

La FNPHP de l'Anjou et du Maine,

D'une part, et

Le SGA CFDT Agro 49 ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UD CFTC de Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Barème des rémunérations au 1<sup>er</sup> mars 2015  
(art. 19 et 20 de la convention collective)

(En euros.)

EMPLOI		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base horaire 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
Personnel d'exécution			
I. – Emplois d'exécutants	1	9,61	1 457,55
II. – Emplois spécialisés	1	9,62	1 459,06
	2	9,63	1 460,58
III. – Emplois qualifiés	1	9,68	1 468,16
	2	9,80	1 486,37



EMPLOI		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base horaire 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
IV. – Emplois hautement qualifiés	1	9,98	1 513,67
	2	10,20	1 547,03
<b>Personnel d'encadrement</b>			
V	Responsable de travaux	10,54	1 598,60
VI	1 Contremaître Responsable de ventes	13,20	2 002,04
	2 Chef de culture Chefs des services administratifs, comptables et commerciaux	14,72	2 232,58

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE Pays de la Loire (section d'inspection du travail agricole), 12, rue Papiou-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 01.

Fait à Angers, le 13 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9722. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Sarthe)  
(31 mai 1974)**

(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 21 novembre 1975)

**AVENANT N° 67 DU 4 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597167M  
IDCC : 9722

Entre :

La FNPHP de l'Anjou et du Maine,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agents d'exécution	1	101	9,61	1 457,55
	2	102	9,74	1 477,27
II Agents spécialisés	1	201	9,79	1 484,85
	2	202	9,85	1 493,95
III Agents qualifiés	1	301	10,01	1 518,22
	2	302	10,06	1 525,80
IV Agents hautement qualifiés	1	401	10,10	1 531,87
	2	402	10,36	1 571,30

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
V Agents d'encadrement	1. Contremaître	501	10,89	1 651,69
	2. Chef de culture	502	12,83	1 945,93
	3. Directeur	503	16,94	2 569,29

### Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 4 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9542. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES  
(Meurthe-et-Moselle)  
(19 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 4 juillet 1972,  
*Journal officiel* du 25 août 1972)

**AVENANT N° 91 DU 2 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597162M  
IDCC : 9542

Entre :

Le syndicat des exploitations d'horticulture de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,61 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,66	1 465,13
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,89	1 500,02

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,59	1 606,19
	2	10,65	1 615,29

### Article 2

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
TAM I	1	10,84	1 644,10
	2	11,01	1 669,89
TAM II		12,26	1 859,47
Cadres I		14,28	2 165,85
Cadres II		17,91	2 716,41

### Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 2 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9413. – EXPLOITATIONS HORTICOLES,  
PÉPINIÉRISTES ET ÉTABLISSEMENTS  
DESDITES EXPLOITATIONS  
(Loir-et-Cher)  
(20 avril 1962)**

(Etendue par arrêté du 4 octobre 1963,  
*Journal officiel* du 16 novembre 1963)

**AVENANT N° 56 DU 18 FÉVRIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597157M  
IDCC : 9413

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les articles 16 et 19 de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Article 16

*Salaires des ouvriers des exploitations horticoles, pépinières  
et employés des magasins de vente et des bureaux*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,61	1 457,55
110	9,71	1 472,72
118	9,74	1 477,27
130	9,78	1 483,33
140	9,85	1 493,95
170	10,59	1 606,19

« Article 19

*Salaires du personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
200	10,94	1 659,27
230	11,45	1 736,62
280	12,57	1 906,49
350	14,24	2 159,78

**Article 2**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> mars 2015.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est remis à chacune des parties présentes et sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher de la DIRECCTE du Centre, à Blois.

Fait à Blois, le 18 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,  
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES  
(Vosges)  
(27 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 octobre 1971,  
*Journal officiel* du 12 décembre 1971)

**AVENANT N° 109 DU 2 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597171M  
IDCC : 9882

Entre :

Le syndicat des exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,61 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,66	1 465,13



CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,89	1 500,02
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,59	1 606,19
	2	10,65	1 615,29

### Article 2

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
TAM I	1	10,84	1 644,10
	2	11,01	1 669,89
TAM II	–	12,26	1 859,47
Cadres I	–	14,28	2 165,85
Cadres II	–	17,91	2 716,41

### Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 2 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,  
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE  
(Côtes-d'Armor)  
(15 décembre 1983)**

(Etendue par arrêté du 30 mars 1984,  
*Journal officiel* du 12 avril 1984)

---

**AVENANT N° 75 DU 13 JANVIER 2015**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : *AGRS1597154M*  
IDCC : 9222

---

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

La CFDT des Côtes-d'Armor ;

Le SNCEA CFE-CGC des Côtes-d'Armor ;

La FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

**Article 2**

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou le premier jour du mois de cette publication si celle-ci a lieu avant le 15 de ce mois.

**Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité territoriale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 13 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaires et avantages en nature

En application de l'article 13 de la convention collective, et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire afférent à chaque emploi, défini à l'article 11 de ladite convention, est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,61	1 457,55
110	9,64	1 462,10
120	9,70	1 471,20
130	9,78	1 483,33
140	9,99	1 515,18
150	10,37	1 572,82
165	11,04	1 674,44
180	11,97	1 815,49

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 8,39 € ;

– à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel :

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Convention collective**

**IDCC : 9723. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Sarthe)  
(25 avril 1974)**

(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

**AVENANT N° 83 DU 23 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597168M  
IDCC : 9723

Entre :

La FDSEA, section maraîchère,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agents de production	1	011	9,61	1 457,55
	2	012	9,67	1 466,65
II Agents techniques spécialisés	1	021	9,90	1 501,53
	2	022	9,96	1 510,63
III Agents techniques qualifiés	1	031	10,13	1 536,42
	2	032	10,26	1 556,13
IV Agents techniques hautement qualifiés	1	041	10,56	1 601,64
	2	042	10,93	1 657,75

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
V Agents d'encadrement	1	051	11,91	1 806,39
	2	052	15,67	2 376,67
	3	053	19,16	2 906,00

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
(Seine-Maritime)  
(5 juin 2007)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2008,  
*Journal officiel* du 26 février 2008)

**AVENANT N° 7 DU 27 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597170M  
IDCC : 9762

Entre :

La fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime,

D'une part, et

La FGA CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

L'UD CFTC-Agri de Seine-Maritime ;

L'UD FGTA FO de Seine-Maritime,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

« Au 1<sup>er</sup> février 2015, les salaires minimaux sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	–	9,61	1 457,55
II	1	9,72	1 474,23
	2	9,80	1 486,37
III	1	10,07	1 527,32
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,49	1 591,02
	2	10,61	1 609,22

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 27 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8414. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES  
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)  
(22 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,  
*Journal officiel* du 25 avril 1973)

**AVENANT N° 75 DU 2 MARS 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2015**

NOR : AGRS1597148M  
IDCC : 8414

Entre :

Le syndicat des maraîchers de Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

L'UR FO ;

L'UR CFTC ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,61 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,66	1 465,13
II	1	9,79	1 484,85
	2	9,89	1 500,02



CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
III	1	10,05	1 524,28
	2	10,18	1 544,00
IV	1	10,59	1 606,19
	2	10,65	1 615,29

## Article 2

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Echelon		
TAM I	1	10,84	1 644,10
	2	11,01	1 669,89
TAM II	–	12,26	1 859,47
Cadres I	–	14,28	2 165,85
Cadres II	–	17,91	2 716,41

## Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2015.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale 54 de la DIRECCTE Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 2 mars 2015.

*(Suivent les signatures.)*

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES  
(Haute-Marne)  
(11 février 1997)**

(Etendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 35 DU 28 JANVIER 2015

NOR : AGRS1597160M  
IDCC : 9521

Entre :

La FDSEA ;

Le syndicat des jeunes agriculteurs,

D'une part, et

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

La FGTA FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le tableau figurant au A « Définition des emplois et salaires » de l'annexe I de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Définition des emplois et salaires  
applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
<b>A. – Personnel technique</b>			
100	Niveau I. – Emplois d'exécutants  Echelon 1  Emploi comportant des tâches d'exécution facile, réalisées selon des consignes précises sans avoir à faire preuve d'initiative.	9,61	1 457,55

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
120	<p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage, entretien des abords de l'exploitation, assistance à la traite, distribution de fourrage et d'aliments aux animaux ;</li> <li>– conduite et utilisation d'engins et de matériels de manipulation simple avec outils préréglés ;</li> <li>– travaux manuels élémentaires : travaux de pioche, palissage, prétaillage, écimage, traitement (hors préparation) piquetage, ébourgeonnage... ;</li> <li>– aide à la plantation et mise en place de cultures, récoltes manuelles piétonnes ou assistées, travaux de conditionnement et manutention, effeuillage, éclaircissage manuel, palissage ;</li> <li>– participation sous surveillance aux travaux de pépinières, jardins, espaces verts et forestiers.</li> </ul> <p>Echelon 2</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, sous surveillance intermittente, dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise d'un savoir-faire manuel.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– réalisation de travaux sur directives précises, les salariés ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité, assurant l'entretien courant des engins et matériels de manipulation simple, tel que lavage, graissage et contrôle des niveaux ;</li> <li>– traite sous surveillance.</li> </ul>	9,88	1 498,50
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes requérant une certaine initiative (entretien courant de matériels employés régulièrement). Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et de prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– application de traitements des végétaux selon des consignes précises ;</li> <li>– exécution autonome et avec précision de tous travaux et assurant réglages, entretien, réparations courantes du matériel grâce à des connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience ;</li> <li>– traite, soins courants aux animaux (alimentation, application des traitements vétérinaires), détection des chaleurs et des mammites.</li> </ul>	10,16	1 540,97
140	<p>Echelon 2</p> <p>Le salarié doit être capable d'effectuer, sous surveillance intermittente, tous les travaux de l'exploitation, d'assurer la conduite, l'entretien journalier et périodique ainsi que le réglage de tous les matériels. Emploi correspondant au référentiel du CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tâches de l'échelon 1, avec surcroît d'autonomie et de responsabilité ;</li> <li>– conduite et réglage d'engins et matériels plus complexes ;</li> </ul>	10,44	1 583,43

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– capacité à déceler les pannes et à effectuer les réparations courantes ;</li> <li>– traite avec établissement des rations.</li> </ul>		
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi nécessitant plus d'initiatives, afin d'obtenir une bonne exécution du travail demandé selon les instructions de l'employeur.</p> <p>Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté par d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et à son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et à le réparer. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– responsabilité de l'organisation de chantiers ou d'ateliers de réparation ;</li> <li>– conduite d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, approvisionnement, vente, prophylaxie.</li> </ul>	10,73	1 627,42
160	<p>Echelon 2</p> <p>Emploi exigeant une plus grande autonomie quant à l'organisation du travail du salarié dans le cadre des instructions données. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mêmes travaux que l'échelon 1, avec une plus grande autonomie, une meilleure maîtrise des tâches.</li> </ul>	11,03	1 672,92
170	<p>Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté par d'autres salariés dont il guide le travail. Emploi correspondant au référentiel du BTA (niveau IV).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– organisation d'un chantier : capable d'évaluer et d'organiser le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou des normes de qualité ;</li> <li>– réalisation des objectifs d'un plan, par exemple en élevage : insémination raisonnée, plan de monte et mise à la saillie, sélection ;</li> <li>– capacité à reconnaître les maladies et à effectuer les traitements appropriés ;</li> </ul>	11,34	1 719,94

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
180	<p>– possession obligatoire d'un certificat d'épandage de produits phytosanitaires.</p> <p>Echelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié, qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>	11,66	1 768,47
<b>B. – Personnel administratif</b>			
100	<p>Niveau I. – Emplois d'exécution</p> <p>Echelon 1</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <p>– tâches d'exécution simple, parfois répétitives, ou sans difficulté particulière ;</p> <p>– absence d'organisation.</p> <p>b) Autonomie :</p> <p>– tâches exécutées selon les consignes précises ;</p> <p>– tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>c) Responsabilité :</p> <p>– les erreurs ne peuvent avoir de conséquences graves sur l'économie de l'entreprise, compte tenu de la nature des tâches qui peuvent lui être confiées.</p> <p>d) Connaissances ou expérience :</p> <p>– tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières.</p>	9,61	1 457,55
120	<p>Echelon 2</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1<sup>er</sup> échelon sont également applicables au 2<sup>e</sup> échelon sous les réserves suivantes :</p> <p>– emploi comportant des tâches sans difficulté particulière dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) ;</p> <p>– utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple.</p>	9,88	1 498,50

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	N'effectue pas de travaux comptables.		
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tâches d'exécution plus complexes, réalisables après une période d'apprentissage ;</li> <li>– nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise ;</li> <li>– absence d'organisation.</li> </ul> <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tâches exécutées selon des consignes et sous surveillance intermittente ;</li> <li>– capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence.</li> </ul> <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise.</li> </ul> <p>d) Connaissances ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire.</li> </ul>	10,16	1 540,97
140	<p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V) avec expérience.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1<sup>er</sup> échelon sont également applicables au 2<sup>e</sup> échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– le 2<sup>e</sup> échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un salarié qualifié responsable de la bonne exécution ;</li> <li>– le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel bureau-tique utilisé.</li> </ul>	10,44	1 583,43
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise, avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché ;</li> <li>– peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou, plus généralement, de salariés en contrat d'apprentissage.</li> </ul>	10,73	1 627,42

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
160	<p><i>b) Autonomie :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– tâches exécutées à partir d'instructions ;</li> <li>– initiative et autonomie pendant l'exécution du travail ;</li> <li>– pas de surveillance pendant l'exécution, mais contrôle <i>a posteriori</i> ;</li> <li>– capacité de détection des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent pour les réparer.</li> </ul> <p><i>c) Responsabilité :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail ;</li> <li>– le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l'entreprise.</li> </ul> <p><i>d) Connaissances ou expérience :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelles nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau.</li> </ul> <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V) avec expérience.</p> <p>La distinction entre le 1<sup>er</sup> échelon et le 2<sup>e</sup> échelon n'est pas une différence de nature mais de degré.</p> <p>En conséquence, les définitions données ci-dessus pour le 1<sup>er</sup> échelon sont applicables au 2<sup>e</sup> échelon sous les différences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– l'étendue du champ d'action est plus large ;</li> <li>– l'autonomie est plus grande en matière d'organisation du travail ;</li> <li>– le travail est moins contrôlé ;</li> <li>– le titulaire de l'emploi doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les exécuter à partir d'indications générales qui lui sont données ;</li> <li>– l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou, plus généralement, de salariés sous contrat d'alternance.</li> </ul>	11,03	1 672,92

## Article 2

Le tableau figurant au 3 « Définition des emplois et salaires » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Salaires applicables au 1<sup>er</sup> janvier 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	<p>1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau I</p> <p>Echelon 1 : technicien</p> <p>Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées, dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyse, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p>	11,94	1 810,94

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relation avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>		
<b>Personnel administratif</b>			
200	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Echelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– participation aux prises de décisions administratives, donne son avis mais n'est pas décisionnaire ;</li> <li>– diagnostic de la situation comptable de l'entreprise et capacité à en rendre compte ;</li> <li>– conception et suivi en matière de travaux administratifs et comptables ;</li> <li>– gère ses objectifs de travail ;</li> <li>– participation du salarié à des fonctions périphériques à son activité (relation avec les fournisseurs et clients, suivi administratif et économique des activités, enregistrement des données sur informatique...) ;</li> <li>– surveillance temporaire de salariés (nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou de plusieurs aides à partir des directives données par le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, organiser le travail en équipe).</li> </ul> <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– organisation du travail dans le cadre de directives périodiques données ;</li> <li>– utilisation optimale des moyens mis à sa disposition ;</li> <li>– ni surveillance ni contrôle sur l'exécution du travail, mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus.</li> </ul> <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– est responsable de l'organisation administrative et/ou comptable et de la bonne exécution des travaux en découlant ;</li> <li>– l'initiative de type diagnostic et la participation aux décisions administratives peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise.</li> </ul> <p>d) Connaissances ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– cet emploi requiert connaissances et expérience professionnelle éprouvées.</li> </ul>	11,94	1 810,94



COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
220	<p>Echelon 2 : agent de maîtrise</p> <p>En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuels comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller, s'il y a lieu, au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	12,97	1 967,16
220	<p>Echelon 2 : technicien</p> <p>A cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et des missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	12,97	1 967,16
<b>Personnel administratif</b>			
220	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Echelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissances correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Les tâches de cet échelon sont identiques à celles définies au 1<sup>er</sup> échelon mais requièrent une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise.</p>	12,97	1 967,16
240	<p>2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau II</p> <p>Technicien</p> <p>Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur, à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe au réapprovisionnement de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques, dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou le développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>	14,14	2 144,61

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
240	<p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSa ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>	14,14	2 144,61
270	<p>3. Cadres</p> <p>Niveau I</p> <p>Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour, diplôme d'ingénieur agricole).</p>	15,93	2 416,10
350	<p>Niveau II</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et en matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, des fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et de sécurité et rédige les documents réglementaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).</p>	20,69	3 138,05

### Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015.

#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de Haute-Marne de la DIRECCTE Champagne-Ardenne.

Fait à Chaumont, le 2 février 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,**  
**DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**  
**(Loire-Atlantique)**  
**(15 avril 2003)**  
(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,  
*Journal officiel* du 5 août 2003)

**AVENANT N° 17 DU 9 MARS 2015**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597158M  
IDCC : 9441

Entre :

La FNSEA de Loire-Atlantique ;

La confédération paysanne de Loire-Atlantique ;

Le service de remplacement 44,

D'une part, et

La FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région-production agricole de Loire-Atlantique ;

L'UD CFTC de la Loire-Atlantique ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI		SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2015 (base 151,67 heures)	
	Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel
120	I Emplois d'exécution	–	9,61	1 457,55
210	II Emplois spécialisés	1	9,69	1 469,68
220		2	9,93	1 506,08
310	III Emplois qualifiés	1	10,15	1 539,45
320		2	10,43	1 581,92

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI		SALAIRE AU 1 <sup>ER</sup> AVRIL 2015 (base 151,67 heures)	
	Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel
410	IV Emplois hautement qualifiés	1	11,01	1 669,89
420		2	11,41	1 730,55
Emplois de technicien et d'agent de maîtrise (TAM)				
510	I	1. Technicien	12,33	1 870,09
520		2. Technicien et agent de maîtrise	12,94	1 962,61
600	II	Technicien et agent de maîtrise	13,66	2 071,81
Emplois de cadres				
700	I	—	15,39	2 334,20
800	II		18,45	2 798,31

## Article 2

L'indemnité de déplacement est fixée à 0,28 € par kilomètre au 1<sup>er</sup> avril 2015 (cf. art. 7.12 « Déplacements professionnels » de la convention collective).

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 9 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9721. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Sarthe)  
(12 février 1974)**

(Etendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

**AVENANT N° 80 DU 21 JANVIER 2015  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597166M  
IDCC : 9721

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

Le SGA CFDT de la Sarthe ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective est modifiée comme suit :

« Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2015

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agents de production	1	11	9,63	1 460,58
II Agents techniques d'exploitation	1	21	9,89	1 500,02
	2	22	10,04	1 522,77
III Agents techniques qualifiés	1	31	10,16	1 540,97
	2	32	10,34	1 568,27
IV Agents techniques hautement qualifiés	–	41	10,76	1 631,97

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
V Agents d'encadrement	1. Contremaître	51	11,54	1 750,27
	2. Chef de culture ou d'élevage	52	13,97	2 118,83
	3. Régisseur ou directeur d'exploitation	53	16,38	2 484,35

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Sarthe de la DIRECCTE des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 21 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150190-000515

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---