

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2015/30 DU 15 AOÛT 2015

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	97

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (sociétés) : avenant du 4 mai 2015 relatif au régime de retraite professionnel (RRP fermé)	4
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 18 juin 2015 relatif à la prise en charge par AGEFOS PME de dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis de la branche BJOC.....	6
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 18 juin 2015 relatif au développement de la formation professionnelle	9
Bois (travail mécanique, scieries) : accord du 16 avril 2015 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} mai 2015 (brosserie).....	25
Dentaires (cabinets) : accord du 21 mai 2015 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} juin 2015	29
Dentaires (cabinets) : avenant n° 1 du 21 mai 2015 à l'accord du 13 mars 2015 portant instauration d'une couverture santé complémentaire collective à adhésion obligatoire	31
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 60 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015 (annexe I).....	33
Evaluations industrielles et commerciales (entreprises d'expertises) : avenant n° 61 du 6 février 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2015 (annexes II et III)	35
Fruits et légumes (expédition et exportation) : avenant n° 19 du 20 février 2015 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2015	37
Importation-exportation (entreprises) : avenant du 23 mars 2015 à l'avenant du 24 novembre 2014 modifiant l'article 16A relatif au départ à la retraite	40
Imprimerie (labeur et industries graphiques) : accord du 16 juin 2015 relatif à la politique salariale au 1 ^{er} septembre 2015.....	43
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : accord du 18 juin 2015 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2015	45
Métallurgie (Aube) : accord du 4 juin 2015 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2015.....	50
Métallurgie (Var) : accord du 1 ^{er} juin 2015 relatif aux taux effectifs garantis annuels et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2015.....	59

Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 63 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minima pour l'année 2015.....	62
Publicité (entreprises) : accord du 23 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1^{er} septembre 2015.....	66
Travail temporaire (entreprises) : accord du 22 mai 2015 relatif au FAF-TT	70
Travail temporaire (entreprises) : accord du 4 juin 2015 fixant les contours du régime de frais de santé des salariés intérimaires.....	78
Vente à distance (entreprises) : accord du 13 avril 2015 relatif à la qualité de vie au travail	87

CONVENTIONS COLLECTIVES

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

IDCC : 1672. – **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

IDCC : 1679. – **INSPECTION D'ASSURANCE**

AVENANT DU 4 MAI 2015

RELATIF AU RÉGIME DE RETRAITE PROFESSIONNEL (RRP FERMÉ)

NOR : ASET1550666M

Entre :

La FFSA ;

Le GEMA,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FEC FO ;

L'UNSA banques-assurances ;

La FSPBA CGT ;

La CFE-CGC assurances ;

La FBA CFDT,

D'autre part,

Vu le règlement du régime de retraite professionnel (RRP fermé) en date du 28 décembre 1995 et ses avenants modificatifs (notamment, en dernier lieu, l'avenant du 12 mai 2014) ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 concernant les régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO,

il été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions provisoires prévues à l'article 15, « I. – Retraite anticipée. – Réversibilité de la retraite », 1 et 2, du règlement du régime de retraite professionnel sont reconduites, sans changement, pour une nouvelle période commençant le 1^{er} mai 2015 et s'achevant le 30 avril 2016.

Ces dispositions provisoires continueront donc à s'appliquer respectivement aux retraites RRP dont la mise en service interviendra du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016 inclus et aux pensions de réversion mises en service pendant cette même période.

La commission paritaire professionnelle se réunira au cours du premier trimestre de l'année 2016 pour déterminer si ces mesures provisoires pourront être ou non prorogées au-delà du 30 avril 2016.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mai 2015.

Les signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires au dépôt légal dudit avenant.

Fait à Paris, le 4 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVRE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 18 JUIN 2015
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE PAR AGEFOS PME
DE DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS
DE LA BRANCHE BJOC

NOR : ASET1550667M
IDCC : 567

Considérant l'avenant du 1^{er} juillet 2011 visant à modifier et à compléter l'accord paritaire du 26 janvier 2005 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle ;

Considérant les dispositions réglementaires visées aux articles R. 6332-78 et R. 6332-81 du code du travail prévoyant que les dépenses de fonctionnement des centres de formation d'apprentis seront prises en charge par les organismes collecteurs dans le cadre d'un accord de branche,

les parties signataires du présent accord précisent que l'apprentissage constitue l'un des moyens d'accès aux emplois de la profession grâce à l'obtention d'une qualification référencée par un diplôme.

Les parties signataires rappellent les faits suivants :

1. La section professionnelle paritaire BJOC, en sa séance du 15 avril 2015, a souhaité affecter la somme de 250 000 € pour le financement des centres de formation des apprentis (soit 12 % de la collecte professionnalisation de la branche) (annexe I non publiée) ;

2. Le conseil d'administration national d'AGEFOS PME a donné une réponse favorable au versement de 250 000 € au financement des centres de formation d'apprentis, avant le 30 juin 2015 (annexe II non publiée) ;

3. La commission paritaire nationale de l'emploi est favorable à la réservation de cette somme de 250 000 € pour le CFA bijouterie-joaillerie BJOP (CFA de la rue du Louvre) (annexe III non publiée) ;

4. Il est à noter que, conformément à la loi, le centre de formation d'apprentis désigné ci-dessus possède un conseil de perfectionnement paritaire dûment constitué.

Article 1^{er}

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

La branche BJOC souhaite mener une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance. Aussi, la branche souhaite, d'ici à 2016, augmenter de 10 % le nombre de contrats d'apprentissage par rapport au niveau atteint en 2014.

La commission paritaire nationale de l'emploi examinera les évolutions en effectifs d'apprentis.

Article 2

Bilan annuel

Un bilan relatif aux conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord sera soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi ainsi qu'au conseil de perfectionnement paritaire des centres de formation d'apprentis désignés.

Article 3

Exécution du présent accord

La commission paritaire nationale de l'emploi charge AGEFOS PME de l'exécution du présent accord conformément aux textes légaux en vigueur.

Article 4

Durée de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de sa signature.

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature. Les parties signataires examineront avant le 30 juin 2016 les conditions de sa reconduction éventuelle.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 18 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

ANNEXES (NON PUBLIÉES)

Annexe I. – PV de la SPP du 15 avril 2015.

Annexe II. – Avis favorable du conseil d'administration national d'AGEFOS PME au reversement de 250 000 € au financement des centres de formation d'apprentis (budget 2015).

Annexe III. – PV de la CPNE du 18 juin 2015.

Brochure n° 3051

Convention collective nationale

**IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT**

ACCORD DU 18 JUIN 2015

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1550668M

IDCC : 567

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ainsi qu'aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, a pour objet à la fois de créer les conditions d'une nouvelle mobilisation des entreprises et des salariés en faveur de la formation professionnelle tout au long de leur vie et de mettre en place conventionnellement les nouveaux dispositifs de formation professionnelle dans la branche de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent.

Il annule et remplace l'accord de branche du 26 janvier 2005 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les signataires considèrent que la formation professionnelle est un enjeu majeur pour les salariés et les entreprises du secteur de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, du cadeau, des diamants, pierres et perles et activités qui s'y rattachent, en raison de la nature même de l'activité des métiers d'art.

La filière française de fabrication de bijouterie-joaillerie-orfèvrerie connaît une grande renommée à l'international : celle-ci est forte d'une production s'élevant à 1,8 milliard d'euros de chiffre d'affaires. Le secteur démontre en outre une capacité d'exportation remarquable, puisque les ventes à l'étranger ont atteint 4,3 milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2014.

Les 3 000 entreprises du secteur représentent plus de 10 000 salariés ; la branche fait ainsi vivre des bassins de fabrication sur tout le territoire, d'abord en Ile-de-France (35 % des entreprises) mais aussi en Rhône-Alpes, en Provence-Alpes - Côte d'Azur, en Alsace, en Picardie, en Franche-Comté et dans les Pays de la Loire. Le métier recrute et s'avère particulièrement attractif pour les jeunes. Plus de 15 établissements dans l'Hexagone forment 1 200 élèves chaque année aux métiers de la bijouterie, en affichant un taux d'employabilité maximal.

La filière est représentée par un grand nombre de TPE et de PME du secteur de l'artisanat.

A la suite de la crise de 2008-2009, les acteurs de la branche bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités connexes (BJOC) ont pris conscience des difficultés économiques des TPE-PME et du risque de voir disparaître une part substantielle du savoir-faire français.

La branche a alors mis en place, avec l'aide de l'Etat et l'appui méthodologique de l'ARACT Ile-de-France, un dispositif d'activité partielle qui a eu pour objectifs :

- le maintien dans l'emploi ;
- la sécurisation des parcours professionnels ;
- la préparation des salariés à la reprise d'activité.

Cette première action, couronnée de succès puisque les entreprises bénéficiaires ont traversé la crise sans opérer de licenciements, a mis en lumière des enjeux structurels pour la filière (enjeu démographique, enjeu de compétitivité, enjeu de transmission des savoir-faire...) qui ont conduit la branche à s'engager dans une réflexion proactive afin d'anticiper et de s'adapter aux évolutions à venir, principalement autour de la gestion des ressources humaines et de la compétitivité des entreprises BJOC.

Cette démarche est fondée sur la conviction que la force de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie française repose en grande partie sur l'expertise et le haut savoir-faire de ses salariés. C'est donc autour de cet aspect que s'est déployé le projet d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences en 2012, avec pour objectif d'accompagner les entreprises dans la structuration de leur politique de formation et de gestion des ressources humaines. Les enjeux principaux étaient la valorisation des savoir-faire du métier, la sécurisation des parcours professionnels et le renforcement de la compétitivité de la filière.

Le projet d'engagement pour le développement de l'emploi et des compétences (EDEC), réalisé entre 2012 et 2014, a contribué à développer et à dynamiser l'action de la branche par :

- le développement d'outils et de dispositifs structurants, qui répondent à des besoins d'entreprises :
- la création d'un kit de formation interne, support pédagogique mis à disposition des entreprises pour valoriser la formation interne et pérenniser les savoir-faire d'excellence de la bijouterie-joaillerie-orfèvrerie ;
- la création de certificats de qualification professionnelle (CQP) dans les métiers du polissage, du sertissage, de la joaillerie et de la conception numérique ;
- la conception et la distribution dans les entreprises adhérentes de « boîtes à outils RH », pour aider les PME et TPE dans la gestion des ressources humaines ;
- la création du site de l'observatoire des métiers de la bijouterie, permettant de promouvoir les métiers et les formations de la branche, avec un accès aux outils développés ;
- la signature, le 18 décembre 2014, d'un accord conjoint sur le contrat de génération et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans ce cadre structurant, les parties signataires s'accordent sur la volonté de poursuivre la politique active de développement de la formation mise en place par la branche et se dotent des moyens financiers nécessaires.

Principes généraux

La formation professionnelle tout au long de la vie constitue une obligation nationale. Elle vise à permettre à chaque personne, indépendamment de son statut, d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle. Elle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

La formation professionnelle tout au long de la vie comporte une formation initiale, comprenant notamment l'apprentissage, et des formations ultérieures, qui constituent la formation professionnelle continue, destinées aux adultes et aux jeunes déjà engagés dans la vie active ou qui s'y engagent.

En outre, toute personne engagée dans la vie active est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation, qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

Peuvent être mobilisés, en complément du compte, les autres dispositifs de formation auxquels son titulaire peut prétendre.

Les partenaires signataires rappellent, par ailleurs, leur volonté de veiller à l'égalité d'accès à la formation des hommes et des femmes, avec une attention particulière pour les personnes en situation de handicap.

Egalité hommes-femmes

Le principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes ne fait pas obstacle à l'intervention, à titre transitoire, par voie réglementaire ou conventionnelle, de mesures prises au seul bénéfice des femmes, en vue d'établir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de formation.

Ces mesures sont destinées notamment à corriger les déséquilibres constatés au détriment des femmes dans la répartition des femmes et des hommes dans les actions de formation et à favoriser l'accès à la formation des femmes souhaitant reprendre une activité professionnelle interrompue pour des motifs familiaux.

Handicap

Les personnes handicapées et/ou assimilées ont accès à l'ensemble des dispositifs de formation prévus dans la présente partie dans le respect du principe d'égalité de traitement, en prenant les mesures appropriées.

Elles bénéficient, le cas échéant, d'actions spécifiques de formation ayant pour objets de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelles ainsi que leur maintien dans l'emploi, de favoriser le développement de leurs compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle et de contribuer au développement économique et culturel et à la promotion sociale.

TITRE I^{ER}

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Article 1^{er}

Contribution conventionnelle

Tout employeur concourt au développement de la formation professionnelle continue en participant, chaque année, au financement des actions de formation.

Les partenaires sociaux décident de mettre en place une contribution conventionnelle à verser à l'OPCA désigné par la branche. Cette contribution a pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Elle est mutualisée dans une section comptable à part au sein de l'OPCA ; son usage et sa répartition relèvent de la compétence exclusive des partenaires sociaux de la branche.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, le taux de cette contribution conventionnelle est fixé à 0,6 % de la masse salariale. Elle est due à compter de la collecte 2016 sur la masse salariale de 2015, en supplément des contributions légales obligatoires.

Cette obligation conventionnelle a pour objectif de doter la branche professionnelle de moyens conséquents afin de mener une politique de formation ambitieuse pour accompagner le développement des compétences des salariés et la compétitivité des entreprises. Cette contribution facilitera la recherche de cofinancements publics pour les entreprises de la branche sur l'ensemble du territoire.

Au regard de l'effort consenti par les entreprises de la branche, il est attendu que les entreprises aient un accès privilégié à l'offre d'accompagnement, à l'information et à la communication développées par l'OPCA désigné ainsi qu'à des cofinancements selon leurs besoins.

TITRE II

INSERTION DANS LA BRANCHE

Dans la branche BJOC, les partenaires sociaux considèrent que les contrats en alternance sont une des voies les plus appropriées pour permettre aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires aux besoins des entreprises de la branche et d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée au sein du secteur.

La branche BJOC souhaite mener une politique volontariste et continue en faveur du développement de l'alternance. Les signataires souhaitent apporter, d'une part, aux jeunes et aux demandeurs d'emploi les moyens adaptés à leur accès à un emploi durable et, d'autre part, aux entreprises de la branche les solutions pour répondre à leurs besoins en compétences, en soutenant une politique en faveur du développement de l'alternance.

Entre 2010 et 2014, les enquêtes sur les flux de formation auprès de 12 établissements de formation indiquent une augmentation du nombre d'inscrits en contrat en alternance de 36 %.

Cette nette progression sur les 3 dernières années s'explique notamment par la croissance économique et l'attractivité des dispositifs. Aussi, la branche souhaite, d'ici à 2016, augmenter de 10 % le nombre de contrats en alternance par rapport au niveau atteint en 2014.

Les entreprises de la branche sont invitées à mettre en place toutes les conditions permettant de pérenniser chaque contrat d'alternance conclu en leur sein et de garantir les conditions pour l'intégration et la formation du jeune sur son poste de travail.

L'employeur doit ainsi permettre au tuteur, ou maître d'apprentissage, de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'alternant et aux relations avec le centre de formation.

Les parties signataires rappellent également les dispositions mises en œuvre en faveur de l'intégration et de la formation des jeunes à l'article 11 de l'accord de branche conjoint contrat de génération - gestion prévisionnelle des emplois et des compétences du 18 décembre 2014.

Article 2

Contrat d'apprentissage

2.1. Objectifs et publics

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail d'un type particulier conclu entre un apprenti ou son représentant légal et un employeur qui a pour objet de donner à des jeunes travailleurs une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles.

L'apprentissage est une forme d'éducation alternée associant :

- une formation dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification objet du contrat entre l'apprenti et l'employeur ;
- des enseignements dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation d'apprentis ou une section d'apprentissage.

Sauf cas particuliers, nul ne peut être engagé en qualité d'apprenti s'il n'est âgé de 16 ans au moins à 25 ans au début de l'apprentissage.

2.2. Obligations des parties

L'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis.

L'employeur assure dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti.

Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Il veille à l'inscription et à la participation de l'apprenti aux épreuves du diplôme ou du titre sanctionnant la qualification professionnelle prévue par le contrat.

L'apprenti s'oblige en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur pendant la durée du contrat et à suivre cette formation.

Aucune contrepartie financière ne peut être demandée à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

2.3. Durée du contrat et de la formation

Le contrat d'apprentissage peut être conclu pour une durée limitée ou pour une durée indéterminée.

La durée du contrat d'apprentissage, lorsqu'il est conclu pour une durée limitée, ou de la période d'apprentissage, lorsque le contrat d'apprentissage est conclu pour une durée indéterminée, est égale à celle du cycle de formation préparant à la qualification qui fait l'objet du contrat.

Elle peut varier entre 1 et 3 ans, sous réserve des cas de prolongation prévus.

2.4. Maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti, dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations du niveau requis lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former les maîtres d'apprentissage, selon le respect des dispositions spécifiques liées aux maîtres d'apprentissage et des centres habilités à délivrer le titre correspondant.

2.5. Moyens mis en œuvre

Dans l'objectif de favoriser l'insertion des jeunes dans le monde du travail par la voie de l'apprentissage et afin que les moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives de communication sur les métiers et le financement des établissements d'enseignement préparant à ses métiers soient mobilisés, les parties signataires :

- décident qu'une partie de la contribution légale au titre de la professionnalisation, due par les entreprises de la branche, peut être destinée au financement des dépenses de fonctionnement des CFA, sous réserve d'une décision d'affectation, en fonction des ressources de la branche BJOC, par la section paritaire professionnelle et selon les modalités déterminées annuellement par la CPNE de la branche BJOC ;

- invitent toutes les entreprises de la branche à verser leur taxe d'apprentissage à l'OCTA désigné par la branche ;
- réalisent des propositions d'affectation des fonds libres de la taxe d'apprentissage au CA national de l'OPCA de branche, habilité à collecter la taxe d'apprentissage.

Article 3

Contrat de professionnalisation

3.1. Objectifs et publics

Le contrat de professionnalisation a pour objets de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelles et de permettre d'acquérir une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus, afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice, en entreprise, d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

3.2. Obligations des parties

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner.

Salaire

Les bénéficiaires de moins de 26 ans perçoivent un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation (art. L. 6325-8 du code du travail), avec une majoration de 10 points pour les titulaires d'un bac pro ou équivalent (D. 6325-15 du code du travail). La rémunération du bénéficiaire du contrat de professionnalisation âgé d'au moins 26 ans doit être au moins égale au Smic ou à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle applicable dans la branche ou l'entreprise (art. L. 6325-9 et D. 6325-18 du code du travail).

3.3. Durée du contrat et de la formation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée ou l'action de professionnalisation qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois. Elle peut être allongée jusqu'à 24 mois pour les personnes prioritaires

mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise elle-même.

Ils sont d'une durée minimale comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée totale du contrat. Ils peuvent être portés au-delà de 25 % pour les personnes prioritaires mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige.

3.4. Tutorat

La désignation d'un tuteur volontaire est obligatoire pour chaque bénéficiaire de contrat de professionnalisation.

Souhaitant promouvoir la transmission des savoirs, la branche s'est dotée d'un guide du tutorat. Ce guide met l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personne clé pour faciliter le transfert des savoir-faire. Il définit les conditions requises pour être tuteur, les missions du tuteur et rappelle les conditions d'exercice et de reconnaissance de la fonction de tuteur.

Ce guide est disponible sur le site de l'observatoire des métiers de la bijouterie : www.metiers-bijouterie.com.

Par ailleurs, les parties signataires permettent aux entreprises de bénéficier d'un financement sur les fonds de la professionnalisation pour former et apporter une aide aux tuteurs, selon les forfaits définis par la section paritaire professionnelle (SPP) de la branche BJOC.

TITRE III

MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La formation professionnelle continue favorise l'insertion professionnelle des travailleurs, leur maintien dans l'emploi, leur développement de compétences et l'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle, contribue au développement économique et culturel, à la sécurisation des parcours professionnels et à la promotion sociale.

Elle a également pour objet de permettre le retour à l'emploi des personnes qui ont interrompu leur activité professionnelle pour diverses raisons.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, le cas échéant, dans le cadre d'un plan de formation et des périodes de professionnalisation ;
- à l'initiative du salarié, notamment par la mobilisation du compte personnel de formation et dans le cadre du congé individuel de formation.

Article 4

Formation à l'initiative de l'employeur

4.1. Plan de formation

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution
ou au maintien dans l'emploi

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leurs capacités à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Actions de développement des compétences

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent, en application d'un accord entre le salarié et l'employeur, se dérouler en dehors du temps de travail effectif :

- soit dans la limite de 80 heures par an et par salarié ;
- soit, pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait.

Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail ayant pour objet le développement des compétences des salariés donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Afin de favoriser le départ en formation hors temps de travail, pour une journée et plus, et pour tenir compte des frais supplémentaires de garde d'enfants générés, les partenaires sociaux décident d'accorder une majoration de 10 % de l'allocation de formation, sur justificatifs.

Lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

4.2. Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ou les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion (CDDI) ou en contrat unique d'insertion (CUI).

Les actions de formation éligibles sont :

- des formations qualifiantes :
 - soit enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - soit reconnues dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP).

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans des conditions précisées par la CPNE.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose

d'un service de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire du CNCP.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur, dépasser 2 % de l'effectif total des salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre des périodes de professionnalisation, d'au moins 2 salariés.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du compte personnel de formation, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié. Les heures de formation accomplies en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation ne peuvent excéder 80 heures, par salarié, sur une même année civile.

Dans le cadre d'une action de période de professionnalisation accomplie en dehors du temps de travail, l'employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues, que l'action soit à l'initiative du salarié ou de l'employeur.

Les engagements de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Article 5

Formation à l'initiative du salarié

5.1. Congé individuel de formation (CIF)

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre du congé individuel de formation, de s'absenter de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur pour suivre, à son initiative, une formation de son choix, professionnelle ou non, indépendamment de sa participation aux stages de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Les entreprises veilleront à informer leurs salariés des conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Conformément aux dispositions légales, tout salarié peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation pour préparer et pour passer un examen pour l'obtention d'un titre ou d'un diplôme enregistrés au RNCP.

5.2. Bilan de compétences

Le salarié a droit, sur demande adressée à son employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise (4 mois, consécutifs ou non, pour les salariés sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois).

La durée du congé de bilan de compétences ne peut excéder 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme collecteur paritaire agréé au titre du congé individuel de formation. Le salarié dont le bilan de compétences est pris en charge par un organisme collecteur paritaire agréé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait perçue s'il était resté à son poste de travail, dans la limite de 24 heures par bilan de compétences.

La rémunération due au bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences est versée par l'employeur. Celui-ci est remboursé par l'organisme paritaire agréé.

La demande d'autorisation d'absence au titre du congé de bilan de compétences indique les dates et la durée du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

Cette demande est transmise à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début du bilan.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé de bilan de compétences, l'employeur informe l'intéressé de son accord ou les raisons de service motivant le report de l'autorisation d'absence. Ce report ne peut excéder 6 mois.

5.3. Compte personnel de formation (CPF)

Ouverture du compte et modalités d'acquisition :

Un compte personnel de formation est ouvert par toute personne âgée d'au moins 16 ans, en emploi ou à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelles, ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail.

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus du titulaire du compte de le mobiliser ne constitue pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit. Ce service dématérialisé donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités (www.moncompteformation.gouv.fr).

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements supplémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

Période de transition : mobilisation du droit individuel à la formation dans le cadre du compte personnel de formation

Afin de permettre l'utilisation du solde du droit individuel à la formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation au 31 décembre 2014 sont utilisables dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020.

Lorsqu'une personne bénéficie d'une formation dans le cadre de son compte personnel de formation, les heures acquises et non utilisées au titre du droit individuel à la formation sont mobilisées en premier lieu et, le cas échéant, sont complétées par les heures inscrites sur le compte personnel de formation de l'intéressé, dans la limite d'un plafond total de 150 heures. Ces heures de formation sont prises en charge par les financements affectés au compte personnel de formation et peuvent être abondées dans les conditions prévues.

Formations éligibles au CPF

Les formations éligibles au compte personnel sont, d'une part :

- le socle de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement à la VAE.

Ces formations sont mobilisables de droit auprès de l'employeur, sous réserve d'accord sur le calendrier de la formation.

D'autre part, les formations éligibles au CPF sont celles sélectionnées, sur les listes paritaires définies aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, parmi les formations suivantes :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions et les institutions.

Abondement du CPF

Pour la branche BJOC, le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée figure dans la liste de branche des actions éligibles au CPF.

Les parties signataires renvoient le soin à la CPNE, sur proposition de la SPP, de préciser et de mettre à jour cette politique d'abondement.

L'employeur peut aussi abonder le CPF en heures complémentaires à la demande de son titulaire sur son plan de formation.

Les abondements ainsi effectués n'entrent pas en compte dans les modes de calcul des heures qui sont créditées sur le compte personnel de formation du salarié chaque année, ni dans le plafond de 150 heures.

Il en est de même de l'abondement correctif dû, le cas échéant, par les entreprises de 50 salariés et plus qui ne peuvent, au terme de l'état récapitulatif du parcours professionnel du salarié, justifier remplir les critères imposés par la réglementation en vigueur (explicités à l'article 9 du présent accord).

Mobilisation du compte personnel de formation

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation, et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque :

- la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation quand l'employeur n'a pas respecté les dispositions légales liées à l'entretien professionnel (abondement correctif) ;
- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement VAE.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes afférents à la formation du salarié qui mobilise son compte personnel de formation, pendant son temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par l'employeur lorsque celui-ci, en vertu d'un accord d'entreprise, consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement.

En l'absence d'accord mentionné, les frais de formation du salarié qui mobilise son compte sont pris en charge par l'OPCA désigné par la branche.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation.

Les prises en charge se font dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le compte personnel de formation du salarié et mobilisées.

5.4. Validation des acquis de l'expérience

Les parties signataires renouvellent leur volonté d'encourager toute démarche de validation des acquis de l'expérience, collective ou individuelle. La validation des acquis de l'expérience permet à tout salarié de la branche de faire valider l'expérience qu'il a acquise afin d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un CQP.

Modalités de mise en œuvre

Les partenaires sociaux rappellent que l'accompagnement VAE est accessible, dans le respect des conditions légales et réglementaires, soit dans le cadre du plan de formation, soit, de droit, dans le cadre du compte personnel de formation, soit dans le cadre d'un congé de VAE.

Les partenaires sociaux soulignent que les certificats de qualification professionnelle, créés par la branche, dès leur inscription au RNCP, sont accessibles par la VAE, en plus de l'accès par la voie de la formation.

Cette modalité participe à reconnaître et à valoriser l'expérience et les compétences mises en œuvre par les collaborateurs sur leur poste de travail et ainsi à sécuriser leur parcours professionnel.

Article 6

Jury d'examen

Les partenaires sociaux entendent favoriser la participation des salariés de la branche aux jurys professionnels.

Pour cela, et conformément aux dispositions légales, ils rappellent que lorsque le jury intervient pour délivrer une certification inscrite au RNCP, les frais résultant de la participation au jury sont considérés comme des dépenses de formation.

Ces frais couvrent les frais de transport, d'hébergement et de restauration, la rémunération du salarié et les cotisations sociales obligatoires et conventionnelles qui s'y rattachent.

Les partenaires sociaux prévoient une prise en charge de ces frais par l'OPCA, selon les modalités et les critères qui seront proposés par la section professionnelle paritaire au CA de l'OPCA.

TITRE IV

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS PRÉALABLES À LA FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE

Toute personne dispose du droit à être informée, conseillée et accompagnée en matière d'orientation professionnelle, au titre du droit à l'éducation garanti à chacun.

L'Etat et les régions assurent le service public de l'orientation tout au long de la vie.

La région coordonne les actions des autres organismes participant au service public régional de l'orientation ainsi que la mise en place du conseil en évolution professionnelle, assure un rôle d'information et met en place un réseau de centres de conseil sur la validation des acquis de l'expérience.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il informe les personnes sur les financements disponibles et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Le conseil en évolution professionnelle est assuré par cinq structures au niveau national, les Fongecif, Pôle emploi, l'Apec, les missions locales, les Cap emploi ainsi qu'au niveau régional par des structures désignées par les régions.

Article 8

Entretien professionnel

Depuis mars 2014, lors de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'évaluation du travail du salarié.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des 6 dernières années, des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

A ce titre, les entreprises sont tenues de respecter la garantie minimale de rémunération, conformément à l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles :

Extrait :

« Les salariés positionnés dans les quatre premiers niveaux de la grille de classification qui ne progresseraient pas dans cette grille, pour quelque raison que ce soit, bénéficieront d'une évolution de leur garantie minimale de rémunération dans les conditions suivantes :

- les salariés qui n'auront pas progressé dans la nouvelle grille durant 5 années pourront prétendre pour l'avenir au salaire minimum applicable à l'échelon immédiatement supérieur à celui dont ils relèvent ;
- au terme d'une nouvelle période de 5 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 2 ;
- au terme d'une nouvelle période de 7 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 3 ;
- au terme d'une nouvelle période de 8 ans sans progression, le salaire minimum applicable sera celui de l'échelon d'origine plus 4, et ce dans la limite du niveau IV, échelon 4.

Ainsi, à titre d'exemple, le salarié classé au niveau I, échelon 1, bénéficiera du salaire minimum du niveau I, échelon 2, au bout de 5 ans sans progression dans la classification, puis du salaire minimum du niveau I, échelon 3, au bout de 10 ans sans progression, puis du salaire minimum du niveau I, échelon 4, au bout de 17 ans sans progression et, enfin, du salaire minimum du niveau II, échelon 1, au bout de 25 ans sans progression. »

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus ou d'au moins deux des trois mesures susmentionnées, son compte personnel est abondé de 100 heures de formation supplémentaires ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

L'entreprise verse à l'OPCA désigné une somme forfaitaire, dont le montant est fixé par décret en Conseil d'Etat, correspondant à ces heures.

TITRE V

SUIVI DE LA POLITIQUE DE BRANCHE

Article 9

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Au regard des évolutions législatives, réglementaires dans le domaine de la formation professionnelle, les parties signataires confient à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle deux missions nouvelles :

- le soin d'élaborer et de mettre à jour la liste de branche de formations éligibles au CPF et, le cas échéant, d'adresser des demandes d'inscription à la liste nationale interprofessionnelle auprès du COPANEF ou à des listes régionales interprofessionnelles (salariés ou demandeurs d'emploi) auprès des COPAREF dans lesquelles sont implantées les entreprises de la branche ;

- le soin de déterminer et de mettre à jour la politique d'abondement du CPF décidée par la branche.

Article 10

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les parties signataires rappellent l'importance de disposer d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle, afin de mieux appréhender les évolutions susceptibles d'affecter les emplois et les qualifications de la branche et ainsi appuyer la définition de la politique d'emploi et formation décidée par la branche.

A ce titre, l'observatoire est chargé d'appuyer la CPNE dans ses deux nouvelles missions.

Par ailleurs, les parties signataires souhaitent promouvoir le site internet des métiers de la branche (www.metiers-bijouterie.com).

TITRE VI

DISPOSITIONS FINALES

Article 11

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions contraires ou moins favorables à celles prévues par le présent accord.

Article 12

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en application à compter du jour qui suit la date de dépôt de l'accord.

Article 13

Publicité

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt du présent accord, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, ainsi qu'à son extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Les organisations soussignées s'attacheront, lors des prochaines négociations sur la formation professionnelle, à rechercher toute amélioration des dispositifs institués par le présent accord.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FFBJOC ;
FNAMAC.

Syndicats de salariés :

FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO.

ANNEXE I

ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ

Les signataires rappellent l'adhésion de la branche à l'AGEFOS PME, organisme paritaire collecteur agréé.

Brochure n° 3041

Convention collective nationale

**IDCC : 158. – TRAVAIL MÉCANIQUE DU BOIS, DES SCIERIES,
DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS**

ACCORD DU 16 AVRIL 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES

AU 1^{ER} MAI 2015 (BROSSERIE)

NOR : ASET1550662M

IDCC : 158

Entre :

La FFB,

D'une part, et

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La FNCB CFDT ;

La FIBOPA CFE-CGC ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « broserie » (code APE 32.91Z) :

32.91Z

Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. ; fabrication de brosses à habits et à chaussures.

Article 2

*Grille des salaires minima mensuels « ouvriers et collaborateurs »
applicable au 1^{er} mai 2015*

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont fixés, au 1^{er} mai 2015, aux valeurs suivantes.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	MONTANT
I	140	1 458
	150	1 496
	160	1 503
II	175	1 523
	185	1 535
	195	1 549
III	210	1 593
	225	1 650
	240	1 746
IV	250	1 811
	270	1 949
	295	2 126
V	310	2 236
	330	2 369
	360	2 580

Article 3

*Grille des primes mensuelles d'ancienneté « ouvriers et collaborateurs »
applicable au 1^{er} mai 2015*

A compter du 1^{er} mai 2015, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

(En euros.)

COEFFICIENT	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	15 ANS ET PLUS
140	33,20	66,42	99,62	132,83	166,03
150	33,43	66,86	100,29	133,73	167,16
160	33,66	67,30	100,96	134,62	168,27
175	34,00	68,01	102,01	136,01	170,01
185	34,16	68,32	102,49	136,65	170,81
195	36,07	72,15	108,22	144,29	180,37
210	38,84	77,69	116,53	155,37	194,22
225	41,62	83,22	124,85	166,45	208,06
240	44,39	88,77	133,15	177,53	221,91
250	46,26	92,52	138,79	185,04	231,31
270	49,96	99,91	149,86	199,81	249,77
295	54,57	109,14	163,71	218,29	272,85
310	57,34	114,68	172,02	229,36	286,71

COEFFICIENT	DE 3 À 6 ANS	DE 6 À 9 ANS	DE 9 À 12 ANS	DE 12 À 15 ANS	15 ANS ET PLUS
330	61,04	122,06	183,11	244,14	305,18
360	66,60	133,22	199,81	266,43	336,19

Article 4

Grille des salaires minima mensuels « cadres » applicable au 1^{er} mai 2015

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la broserie sont fixés, au 1^{er} mai 2015, aux valeurs suivantes :

(En euros.)

POSITION	APPOINTEMENT MENSUEL MINIMAL
PI a	2 429
PI b	2 844
PI c	3 180
PII a	3 426
PII b	3 583
PII c	3 721
PIII a	3 956
PIII b	4 241

Article 5

Egalité salariale hommes-femmes

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à anciennetés et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Dispositions diverses

6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de natures législative, réglementaire ou conventionnelle, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail.

6.4. Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter du préavis.

Article 7

Force obligatoire

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 16 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 21 MAI 2015
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JUIN 2015

NOR : ASET1550673M
IDCC : 1619

Les parties signataires conviennent de réévaluer les taux horaires minimaux, selon la grille annexée au présent accord, comme suit :

Réévaluation des taux horaires minimaux de 1,3 % de la secrétaire technique (ST), de l'aide dentaire, de l'assistant(e) dentaire, des prothésistes dentaires de laboratoire niveaux 1, 2, 3, 4, applicable au 1^{er} juin 2015.

Dépôt. – Extension. – Application

Les parties signataires conviennent que le présent accord s'applique impérativement à l'ensemble des employeurs des cabinets dentaires libéraux et uniquement aux postes visés par le présent accord, au 1^{er} juin 2015.

L'extension du présent accord sera demandée par la CNSD signataire de l'accord.

Fait à Paris, le 21 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

CNSD ;
FSDL ;
UJCD-UD.

Syndicats de salariés :

FNISPAD ;
FNSCPAR CFTC.

ANNEXE

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux applicable au 1^{er} juin 2015

(Réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2015)

Horaire mensuel légal et conventionnel de 151,67 heures

(En euros.)

1. Personnel d'entretien		9,61
2. Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,61
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		10,85
3. Personnel technique		
3.1. Aide dentaire		9,90
3.2. Assistant dentaire		10,95
3.2.1. Mention complémentaire (*)		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1. Niveau 1		10,20
3.3.2. Niveau 2	(*)	12,87
3.3.3. Niveau 3	(**)	15,89
3.3.4. Niveau 4		17,29
4. Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire (ST)		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	100 % du Smic	9,61
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	85 % de 12,87 (*)	10,94
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire :		
– moins de 26 ans	90 % du Smic	8,65
– plus de 26 ans	85 % de 15,89 (**)	13,51
<p>(1) ST : voir article 4.2 nouveau, annexe I de la convention collective nationale.</p> <p>(*) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires, tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistant(e) dentaire (proratisée pour les temps partiels), soit 166 €.</p>		

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

AVENANT N° 1 DU 21 MAI 2015
À L'ACCORD DU 13 MARS 2015 PORTANT INSTAURATION D'UNE COUVERTURE
SANTÉ COMPLÉMENTAIRE COLLECTIVE À ADHÉSION OBLIGATOIRE

NOR : ASET1550674M
IDCC : 1619

Entre :

La CNSD ;

La FSDL ;

L'UJCD-UD,

D'une part, et

La FNISPAD ;

La FNSCPAR CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 14.1

Ancienne rédaction :

« Article 14

Commission paritaire "frais complémentaires de santé"

Article 14.1

Commission "appel d'offres frais de santé"

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire "appel d'offres frais de santé" destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de six représentants dont trois appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d'autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche, signataires du présent accord.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d'éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque "complémentaire santé collective obligatoire" mis en place par le présent accord.

La commission “appel d’offres frais de santé” est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs. »

Nouvelle rédaction :

« Article 14.1

Commission “appel d’offres frais de santé”

Les partenaires sociaux créent une commission paritaire “appel d’offres frais de santé” destinée à mettre en œuvre la procédure de mise en concurrence des organismes destinés à assurer la couverture du risque mis en place par le présent accord.

Cette commission est composée de six représentants dont trois appartiennent au collège des salariés représentatifs au niveau de la branche et d’autant de représentants des organisations patronales représentatives au niveau de la branche.

La commission réceptionne les dossiers de candidature. Elle vérifie les conditions de recevabilité et d’éligibilité. Elle examine les réponses des candidats éligibles, elle les analyse, afin de permettre à la commission paritaire de recommander de un à trois organismes appelés à assurer le risque “complémentaire santé collective obligatoire” mis en place par le présent accord.

La commission “appel d’offres frais de santé” est présidée par le collège salariés.

Le secrétariat est assuré par le collège employeurs. »

Fait à Paris, le 21 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale

**IDCC : 915. – ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 60 DU 6 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015 (ANNEXE I)

NOR : ASET1550671M

IDCC : 915

Entre :

L'UPEMEIC ;

Le GEEXI ;

La FSE,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FBA CFDT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2015 :

– pour le salaire de base coefficient 100 : 11,177 € ;

– pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,893 €.

La grille des salaires s'établit comme suit, sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRES INDEXÉE (*)	SALAIRE MINIMUM HORS PRIME D'ANCIENNETÉ à compter du 1 ^{er} janvier 2015
115	1 191,00	1 457,52
120	1 216,00	1 457,52
130	1 264,00	1 457,52
140	1 313,00	1 457,52

COEFFICIENT	GRILLE DE SALAIRES INDEXÉE (*)	SALAIRE MINIMUM HORS PRIME D'ANCIENNETÉ à compter du 1 ^{er} janvier 2015
150	1 362,00	1 457,52
155	1 387,00	1 457,52
160	1 411,00	1 457,52
170	1 460,00	1 460,00
185	1 534,00	1 534,00
240	1 803,00	1 803,00
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3145

Convention collective nationale

IDCC : 915. – **ENTREPRISES D'EXPERTISES
EN MATIÈRE D'ÉVALUATIONS
INDUSTRIELLES ET COMMERCIALES**

AVENANT N° 61 DU 6 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2015 (ANNEXES II ET III)

NOR : ASET1550672M

IDCC : 915

Entre :

L'UPEMEIC ;

Le GEEXI ;

La FSE,

D'une part, et

L'UNSA ;

La FBA CFDT ;

La fédération de l'assurance CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la convention collective est fixée comme suit :

A compter du 1^{er} janvier 2015 :

– pour le salaire de base coefficient 200 : 6,645 € ;

– pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base) : 4,214 €.

La grille des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	GRILLE DES SALAIRES INDEXÉE (*)	SALAIRE MINIMUM à compter du 1 ^{er} janvier 2015
200	1 329,00	1 457,52
240	1 498,00	1 498,00
330	1 877,00	1 877,00

COEFFICIENT	GRILLE DES SALAIRES INDEXÉE (*)	SALAIRE MINIMUM à compter du 1 ^{er} janvier 2015
400	2 172,00	2 172,00
430	2 298,00	2 298,00
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté, article 21 de la convention.		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3233

Convention collective nationale

**IDCC : 1405. – EXPÉDITION ET EXPORTATION
DE FRUITS ET LÉGUMES**

AVENANT N° 19 DU 20 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2015

NOR : ASET1550676M

IDCC : 1405

Entre :

L'ANEEFEL,

D'une part, et

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FNAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été décidé d'adopter la grille des salaires conventionnels suivante, qui remplace l'avenant n° 18 figurant en annexe de la convention collective nationale du 17 décembre 1985.

Une nouvelle grille des salaires sera proposée dans le cadre de la révision des classifications, et ce avant la fin du premier semestre 2015.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur objectif de prise en compte de l'égalité professionnelle hommes-femmes, pour laquelle un examen des indicateurs sera réalisé au second semestre 2015 afin d'envisager la mise en place de mesures.

Fait à Paris, le 20 février 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels au 1^{er} mars 2015

(Base 35 heures par semaine)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
100	1 457,52	Manutentionnaire Emballleur-conditionneur Agent de nettoyage
105	1 463	
110	1 471	Employé(e) de bureau Aide-comptable 1 ^{er} échelon Emballleur-manutentionnaire Cariste 1 ^{er} échelon
115	1 474	
120	1 476	
125	1 478	Cariste 2 ^e échelon Magasinier fournitures
130	1 480	
135	1 485	Conducteur-ramasseur Magasinier produits
140	1 487	
145	1 502	
150	1 520	Secrétaire
155	1 538	Chef de chaîne
160	1 558	Peseur Agent de maintenance Aide-comptable 2 ^e échelon Chauffeur longue distance occasionnel
170	1 595	
180	1 632	
190	1 669	
200	1 723	Acheteur Vendeur Acheteur-vendeur Mécanicien auto Conducteur frigo Chef d'équipe
210	1 761	Comptable I
220	1 798	

COEFFICIENT	SALAIRE BRUT	EMPLOI
230	1 835	
240	1 873	
250	1 900	Conducteur grand routier Contremaître
275	1 994	Attaché de direction
300	2 087	
325	2 182	
350	2 275	
375	2 367	
400	2 461	
425	2 557	
450	2 710	Chef d'entrepôt Cadre commercial Comptable II

Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 23 MARS 2015
À L'AVENANT DU 24 NOVEMBRE 2014
MODIFIANT L'ARTICLE 16A RELATIF AU DÉPART À LA RETRAITE

NOR : ASET1550661M

IDCC : 43

Entre :

La FICIME ;

La FFSCM ;

L'UFCC ;

Le SNCI ;

L'OSCI,

D'une part, et

La FNECS CFE-CGC ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT ;

La FEC CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises de commission, de courtage et de commerce intracommunautaire et d'importation-exportation n° 3100 constatent qu'ils ont omis de préciser, dans l'avenant du 24 novembre 2014 portant modification de l'article 16A de la convention collective, qu'il s'agit d'années complètes d'ancienneté. Ils conviennent de rectifier cette erreur matérielle.

Les dispositions du présent avenant rectificatif annulent et remplacent celles de l'avenant du 24 novembre 2014.

Les partenaires sociaux conviennent d'en modifier ainsi la rédaction :

« Le départ volontaire à la retraite est possible si le salarié est en droit de faire liquider sa retraite du régime général de la sécurité sociale selon les textes légaux en vigueur. Dans ce cas, cela ne constitue pas une démission.

Après un préavis de :

- 1 mois si l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et moins de 2 ans ;
- 2 mois dès lors que le salarié a au moins 2 ans d'ancienneté.

Une indemnité lui sera versée dans les conditions suivantes :

ANNÉES COMPLÈTES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE (mois de salaire)
0	0
1	0
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	1
10	2
11	2
12	2
13	2
14	2,25
15	2,5
16	2,75
17	3
18	3,25
19	3,5
20	3,75
21	4
22	4,25
23	4,5
24	4,75
25	5
26	5,25
27	5,5
28	5,75

ANNÉES COMPLÈTES D'ANCIENNETÉ dans l'entreprise	INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE (mois de salaire)
29	6
30	6,25
31	6,5
32	6,75
33	7
34	7,25
35	7,5
36	7,75
37	8
38	8
39	8
40	8
41	8
42	8

Cette indemnité sera identique à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité jusqu'à 65 ans.

Les salariés qui ont commencé à travailler très jeunes (14, 15 ou 16 ans) et qui ont effectué une longue carrière pourront faire liquider leur retraite avant l'âge légal de départ à la retraite. Cette mesure s'applique aux salariés qui remplissent les conditions réglementaires pour liquider leurs droits à la retraite à taux plein de la sécurité sociale et des retraites complémentaires (ARRCO et AGIRC). »

Article 2

Force obligatoire

Les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe ne peuvent déroger en tout ou partie aux dispositions du présent avenant sauf clauses plus favorables aux salariés.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

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

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

Fait à Paris, le 23 mars 2015

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

Convention collective nationale

**IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES**

ACCORD DU 16 JUIN 2015

RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550669M

IDCC : 184

Le présent accord paritaire s'inscrit dans la perspective des négociations paritaires qui doivent porter notamment sur la révision de la grille de classification des emplois et des qualifications, sur la nouvelle politique de développement de la formation professionnelle continue et sur la rénovation de l'ensemble de la convention collective nationale, chantiers qui s'imposent pour concilier compétitivité des entreprises, capacités d'investissement, attractivité du secteur et rémunération des compétences.

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

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

(En euros.)

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152,25 heures) au 1 ^{er} septembre 2015
I B	3 676
I A	3 584
II	2 941
III B	2 452
III A	1 929
IV	1 725
V C	1 582
V B	1 530

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152,25 heures) au 1 ^{er} septembre 2015
V A	1 520
VI B	1 512
VI A	1 502

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

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNIIC ;
CSNP ;
FS SCOP de la communication ;
GMI.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;
FC CFTC ;
IP CFE-CGC.

Convention collective départementale

**IDCC : 1560. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Alpes-Maritimes)
(27 juillet 1989)**

(Bulletin officiel n° 1990-2 bis)
(Etendue par arrêté du 22 juin 1990,
Journal officiel du 5 juillet 1990)

ACCORD DU 18 JUIN 2015

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : ASET1550675M
IDCC : 1560

Entre :

L'UIMM Côte d'Azur,

D'une part, et

La CGT-FO ;

La CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2015

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est portée à 4,51 € à compter du 1^{er} juillet 2015, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

Toutefois, par dérogation aux dispositions ci-dessus, les RMH des salariés classés aux coefficients 140 à 155 de la grille de classification de la métallurgie sont calculées indépendamment de la valeur du point et sont fixées comme suit pour une base de 151,67 heures :

K 140 : 725,69 € ;

K 145 : 725,85 € ;

K 155 : 726,15 €.

Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Article 2

Taux garantis annuels à compter de l'année 2015

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2015 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visées à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

Les taux garantis annuels sont fixés par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Les TGA ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Ce barème est établi base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ce barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif et supporter, de ce fait, les majorations légales pour heures supplémentaires, s'il y a lieu.

Pour la vérification de l'application de cette garantie, il sera tenu compte de tous les éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour nuisances susceptibles d'être allouées dans le cadre des dispositions de l'article 46 de la convention collective et dans le cas de travaux pénibles, dangereux et insalubres visés par l'accord national du 13 juillet 1983 ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification les sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation aux résultats de l'entreprise n'ayant pas le caractère de salaire ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

S'agissant de taux garantis annuels, la vérification intervient en fin d'année pour chaque salarié ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

Les valeurs fixées par le barème sont applicables *pro rata temporis* en cas d'entrée en fonction, de changement de classement, de suspension ou de départ de l'entreprise en cours d'année.

Article 3

Dépôt

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Nice, le 18 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux garantis à compter de l'année 2015

Base : 151,67 heures mensuelles (35 heures hebdomadaires).

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER ETAM
I	140	17 520
	145	17 520
	155	17 577
II	170	17 677
	180	17 739
	190	17 802
III	215	18 199
	225	18 911
	240	20 108
IV	255	21 096
	270	22 322
	285	23 535
V	305	24 974
	335	27 411
	365	29 863
	395	32 299

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} juillet 2015

Base de calcul de la prime d'ancienneté : 35 heures.

Valeur du point : 4,51 €.

I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	766,70
	2	180	811,80
	3	190	856,90
III	1	215	969,65
	2	225	1 014,75
	3	240	1 082,40
IV	1	255	1 150,05
	2	270	1 217,70
	3	285	1 285,35
V	1	305	1 375,55
	2	335	1 510,85
	3	365	1 646,15
		395	1 781,45

II. – Ouvriers

(incluant la majoration de 5 % découlant de l'accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	805,04
	3	190	899,75

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE 151,67 HEURES
III	1	215	1 018,13
	3	240	1 136,52
IV	1	255	1 207,55
	2	270	1 278,59
	3	285	1 349,62

III. – Agents de maîtrise d’atelier
(incluant la majoration de 7 % découlant de l’accord national du 30 janvier 1980)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BASE 151,67 HEURES
III	1	215	1 037,53
	3	240	1 158,17
IV	1	255	1 230,55
	3	285	1 375,32
V	1	305	1 471,84
	2	335	1 616,61
	3	365	1 761,38
		395	1 906,15

Convention collective départementale

**IDCC : 2294. – INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE
(Aube)**

(5 juin 2002)

(Bulletin officiel n° 2002-11 bis)
(Etendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 4 JUIN 2015

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : ASET1550658M

IDCC : 2294

Entre :

L'UIMM de l'Aube,

D'une part, et

Le syndicat départemental des métaux CGT ;

Le syndicat départemental des métaux FO ;

Le syndicat départemental CFDT de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFE-CGC de la métallurgie ;

Le syndicat départemental CFTC de la métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, aux techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 %

résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère de remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives, et, enfin, des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

A compter du 1^{er} janvier 2015, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	140	17 490
	2	145	17 518
	3	155	17 577
II	1	170	18 200
	2	180	18 202
	3	190	18 433
III	1	215	18 538
	2	225	18 548
	3	240	19 564
IV	1	255	19 657
	2	270	20 214
	3	285	21 173
V	1	305	22 722
	2	335	24 791
	3	365	27 274
	4	395	29 760

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

TITRE II

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 7

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 8

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 9

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suit le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,57 €.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 11

Le barème, établi sur ces valeurs du point, prend effet à compter du 1^{er} septembre 2015.

Article 12

L'UIMM Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est, au 4 juin 2015, d'un montant de 4,86 €.

Pour mémoire, elle fut de l'ordre de 4,83 €, soit une augmentation de 0,03 €.

Les valeurs au 4 juin 2015 étant pour :

- les Ardennes, de 4,84 € (accord du 28 avril 2015) ;
- la Haute-Marne, de 5,10 € (accord du 31 mars 2014) ;
- la Marne, de 4,98 € (accord du 10 avril 2015) ;
- l'Aube, de 4,51 € (accord du 4 juin 2014),

cela implique que toutes propositions de l'UIMM Aube qui respectent scrupuleusement l'article 12 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux, afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM Aube relatif à cet article.

Article 13

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} septembre 2015.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 14

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

Le présent accord, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par la loi.

Fait à Rosières-près-Troyes, le 4 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté applicable au 1^{er} septembre 2015

Valeur du point : 4,57 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	TOTAL RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	TOTAL RMH avec majoration	
140	I	1	639,80	O1	639,80	31,99	671,79						
145	I	2	662,65	O2	662,65	33,13	695,78						
155	I	3	708,35	O3	708,35	35,42	743,77						
170	II	1	776,90	P1	776,90	38,85	815,75						
180	II	2	822,60										
190	II	3	868,30	P2	868,30	43,42	911,72						
215	III	1	982,55	P3	982,55	49,13	1 031,68	AM1	982,55	982,55	68,78	1 051,33	
225	III	2	1 028,25										
240	III	3	1 096,80	TA1	1 096,80	54,84	1 151,64	AM2	1 096,80	1 096,80	76,78	1 173,58	
255	IV	1	1 165,35	TA2	1 165,35	58,27	1 223,62	AM3	1 165,35	1 165,35	81,57	1 246,92	
270	IV	2	1 233,90	TA3	1 233,90	61,70	1 295,60						
285	IV	3	1 302,45	TA4	1 302,45	65,12	1 367,57	AM4	1 302,45	1 302,45	91,17	1 393,62	

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE DATELIER		
				Catégorie	RMH	Majoration 5 %	TOTAL RMH avec majoration	Catégorie	RMH	RMH	Majoration 7 %	TOTAL RMH avec majoration
305	V	1	1 393,85					AM5	1 393,85	1 393,85	97,57	1 491,42
335	V	2	1 530,95					AM6	1 530,95	1 530,95	107,17	1 638,12
365	V	3	1 668,05					AM7	1 668,05	1 668,05	116,76	1 784,81
395	V	4	1 805,15						1 805,15	1 805,15	126,36	1 931,51

Tableau des primes d'ancienneté
Administratifs, techniciens et agents de maîtrise autres que d'atelier

Valeur du point : 4,57 €.
Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140		1		639,80	19,19	25,59	31,99	38,39	44,79	51,18	57,58	63,98	70,38	76,78	83,17	89,57	95,97
145	I	2		662,65	19,88	26,51	33,13	39,76	46,39	53,01	59,64	66,27	72,89	79,52	86,14	92,77	99,40
155		3		708,35	21,25	28,33	35,42	42,50	49,58	56,67	63,75	70,84	77,92	85,00	92,09	99,17	106,25
170		1		776,90	23,31	31,08	38,85	46,61	54,38	62,15	69,92	77,69	85,46	93,23	101,00	108,77	116,54
180	II	2		822,60	24,68	32,90	41,13	49,36	57,58	65,81	74,03	82,26	90,49	98,71	106,94	115,16	123,39
190		3		868,30	26,05	34,73	43,42	52,10	60,78	69,46	78,15	86,83	95,51	104,20	112,88	121,56	130,25
215		1	AM1	982,55	29,48	39,30	49,13	58,95	68,78	78,60	88,43	98,26	108,08	117,91	127,73	137,56	147,38
225	III	2		1 028,25	30,85	41,13	51,41	61,70	71,98	82,26	92,54	102,83	113,11	123,39	133,67	143,96	154,24
240		3	AM2	1 096,80	32,90	43,87	54,84	65,81	76,78	87,74	98,71	109,68	120,65	131,62	142,58	153,55	164,52
255		1	AM3	1 165,35	34,96	46,61	58,27	69,92	81,57	93,23	104,88	116,54	128,19	139,84	151,50	163,15	174,80
270	IV	2		1 233,90	37,02	49,36	61,70	74,03	86,37	98,71	111,05	123,39	135,73	148,07	160,41	172,75	185,09
285		3	AM4	1 302,45	39,07	52,10	65,12	78,15	91,17	104,20	117,22	130,25	143,27	156,29	169,32	182,34	195,37
305		1	AM5	1 393,85	41,82	55,75	69,69	83,63	97,57	111,51	125,45	139,39	153,32	167,26	181,20	195,14	209,08
335	V	2	AM6	1 530,95	45,93	61,24	76,55	91,86	107,17	122,48	137,79	153,10	168,40	183,71	199,02	214,33	229,64
365		3	AM7	1 668,05	50,04	66,72	83,40	100,08	116,76	133,44	150,12	166,81	183,49	200,17	216,85	233,53	250,21
395		4		1 805,15	54,15	72,21	90,26	108,31	126,36	144,41	162,46	180,52	198,57	216,62	234,67	252,72	270,77

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1															
145	I	2															
155	I	3															
170	II	1															
180	II	2															
190	II	3															
215	III	1	AM1	1 051,33	31,54	42,05	52,57	63,08	73,59	84,11	94,62	105,13	115,65	126,16	136,67	147,19	157,70
225	III	2															
240	III	3	AM2	1 173,58	35,21	46,94	58,68	70,41	82,15	93,89	105,62	117,36	129,09	140,83	152,56	164,30	176,04
255	IV	1	AM3	1 246,92	37,41	49,88	62,35	74,82	87,28	99,75	112,22	124,69	137,16	149,63	162,10	174,57	187,04
270	IV	2															
285	IV	3	AM4	1 393,62	41,81	55,74	69,68	83,62	97,55	111,49	125,43	139,36	153,30	167,23	181,17	195,11	209,04
305	V	1	AM5	1 491,42	44,74	59,66	74,57	89,49	104,40	119,31	134,23	149,14	164,06	178,97	193,88	208,80	223,71
335	V	2	AM6	1 638,12	49,14	65,52	81,91	98,29	114,67	131,05	147,43	163,81	180,19	196,57	212,96	229,34	245,72
365	V	3	AM7	1 784,81	53,54	71,39	89,24	107,09	124,94	142,79	160,63	178,48	196,33	214,18	232,03	249,87	267,72
395	V	4		1 931,51	57,95	77,26	96,58	115,89	135,21	154,52	173,84	193,15	212,47	231,78	251,10	270,41	289,73

Ouvriers

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1		671,79	20,15	26,87	33,59	40,31	47,03	53,74	60,46	67,18	73,90	80,61	87,33	94,05	100,77
145	I	2		695,78	20,87	27,83	34,79	41,75	48,70	55,66	62,62	69,58	76,54	83,49	90,45	97,41	104,37
155	I	3		743,77	22,31	29,75	37,19	44,63	52,06	59,50	66,94	74,38	81,81	89,25	96,69	104,13	111,57
170	II	1		815,75	24,47	32,63	40,79	48,94	57,10	65,26	73,42	81,57	89,73	97,89	106,05	114,20	122,36
180	II	2															
190	II	3		911,72	27,35	36,47	45,59	54,70	63,82	72,94	82,05	91,17	100,29	109,41	118,52	127,64	136,76
215	III	1	AM1	1 031,68	30,95	41,27	51,58	61,90	72,22	82,53	92,85	103,17	113,48	123,80	134,12	144,43	154,75
225	III	2															
240	III	3	AM2	1 151,64	34,55	46,07	57,58	69,10	80,61	92,13	103,65	115,16	126,68	138,20	149,71	161,23	172,75
255	IV	1	AM3	1 223,62	36,71	48,94	61,18	73,42	85,65	97,89	110,13	122,36	134,60	146,83	159,07	171,31	183,54
270	IV	2		1 295,60	38,87	51,82	64,78	77,74	90,69	103,65	116,60	129,56	142,52	155,47	168,43	181,38	194,34
285	IV	3	AM4	1 367,57	41,03	54,70	68,38	82,05	95,73	109,41	123,08	136,76	150,43	164,11	177,78	191,46	205,14
305	V	1	AM5														
335	V	2	AM6														
365	V	3	AM7														
395	V	4															

Convention collective

IDCC : 965. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES**
(Var)

(17 mars 1978)

(Bulletin officiel n° 1987-7 bis)
(Etendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 10 février 1988)

ACCORD DU 1^{ER} JUIN 2015

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550660M

IDCC : 965

Entre :

L'UIMM Var,

D'une part, et

La CFDT ;

La CGT-FO ;

La CFTC ;

La CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 16 *b* des dispositions générales de la convention collective du Var, les signataires ont arrêté le barème, applicable à compter de l'année 2015, des taux effectifs garantis annuels, base 151,66 heures correspondant à la durée légale de 35 heures par semaine, lesquels sont annexés aux présentes.

Ces barèmes s'appliquent suivant les conditions de l'article 16 *b* cité plus haut.

Article 2

En application de l'article 16 *a* des dispositions générales de la convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var, les signataires ont décidé de porter la valeur du point, pour le calcul des RMH, à 4,41 € au 1^{er} novembre 2015, base 35 heures hebdomadaires.

Les RMH sont obtenues suivant les conditions de l'article 16 *a* cité plus haut.

Article 3

Il est convenu que sur demande d'une des parties signataires une réunion paritaire pourra se tenir en vue d'étudier les conséquences éventuelles de l'évolution de la situation.

Article 4

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Toulon, le 1^{er} juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux effectifs garantis pour l'année 2015

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NOUVELLE classification	NIVEAU	COEFFICIENT	TEG Ouvriers, agents de maîtrise, administratifs et techniciens
1	I	140	17 495
2		145	17 501
3		155	17 511
4	II	170	17 541
5		180	17 548
6		190	17 558
7	III	215	17 567
8		225	17 608
9		240	18 192
10	IV	255	18 872
11		270	19 983
12		285	21 092
13	V	305	22 353
14		335	24 554
15		365	26 750
16		395	28 949

Brochure n° 3165

Convention collective nationale
IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES

AVENANT N° 63 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2015

NOR : ASET1550664M
IDCC : 1077

Considérant l'avenant n° 47 du 7 juillet 2000 instituant une grille de salaires conventionnels base 35 heures ;

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002, pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels (35 heures hebdomadaires)

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2015 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Article 2

Les parties signataires conviennent qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 3

Egalité salariale hommes-femmes

Les parties signataires rappellent les dispositions prévues à l'article 61 de la convention collective, à savoir que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 4

Conformément à l'article 69 de la convention, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FEDEPOM ;
FNA.

Syndicats de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNA CFE-CGC.

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2015

(Base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT conventionnel	SALAIRE conventionnel	MONTANT exprimé en taux horaire
115	1 462,74	9,644
120	1 489,35	9,820
140	1 493,40	9,846
155	1 498,08	9,877
165	1 503,42	9,912
180	1 509,60	9,953
200	1 516,62	9,999
220	1 523,67	10,046
235	1 556,83	10,265
240	1 573,81	10,377
245	1 590,79	10,488
250	1 607,77	10,600
255	1 624,74	10,712
260	1 641,71	10,824
270	1 675,67	11,048
275	1 692,65	11,160
285	1 726,60	11,384
290	1 743,57	11,496
295	1 760,55	11,608
305	1 794,51	11,832
310	1 811,48	11,944
315	1 828,45	12,055
325	1 862,41	12,279
335	1 896,37	12,503
340	1 913,33	12,615
350	1 947,29	12,839
400	2 117,05	13,958
425	2 201,93	14,518
430	2 218,91	14,630

COEFFICIENT conventionnel	SALAIRE conventionnel	MONTANT exprimé en taux horaire
450	2 286,81	15,078
460	2 320,77	15,301
470	2 354,72	15,525
495	2 439,60	16,085
520	2 524,48	16,645
540	2 592,39	17,092
560	2 660,29	17,540
580	2 728,20	17,988
600	2 796,10	18,435
620	2 864,01	18,883
680	3 067,72	20,226

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 23 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2015

NOR : ASET1550665M

IDCC : 86

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées, réunies en commission mixte paritaire, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels.

Il est entendu que cet accord est relatif à une analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 23 juin 2015.

Les parties signataires conviennent de procéder à une augmentation des salaires minima conventionnels au 1^{er} septembre 2015.

Article 1^{er}

Niveaux de salaires minima conventionnels

Appointements mensuels bruts

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
1 ^{re} catégorie : employés	
1 (débutant) (*)	1 474
2	1 487
3	1 501
4	1 566
2 ^e catégorie : techniciens, agents de maîtrise	
1	1 606
2	1 653
3	1 705
4	1 809
3 ^e catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1 971

NIVEAU	MONTANT
2	2 161
3	2 549
4	3 337
(*) Pendant 6 mois.	
(**) Pendant 1 an.	

En l'état de signature du présent accord et sans préjudice de l'issue des futures négociations, l'appointement annuel brut garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois.

Les dispositions de l'article 1^{er} du présent accord se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Article 2

Objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de la branche :

- d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- de mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale hommes-femmes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale hommes-femmes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par la « charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité », les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre de salariés par sexe ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale ;
- pourcentage moyen d'augmentations individuelles attribuées aux femmes ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent les entreprises, dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, quand cela est nécessaire à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base homme-femme pour l'ensemble de l'entreprise, par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre le travail et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées, afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires ;
- veiller, lors du recrutement interne ou externe, à se rapprocher d'une répartition hommes-femmes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées ;
- rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés.

Article 3

Délai de mise en œuvre

La mise en œuvre de cet accord, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard le 1^{er} septembre 2015, sous réserve de l'extension de l'accord.

Article 4

Suivi

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires conviennent d'ouvrir des négociations annuelles sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Durée, publicité et dénonciation

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail.

Cet accord de branche fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 23 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AACC ;
UNIREL ;
SPG ;
SNPTV ;
UDECAM.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

SNP CFTC ;

SNPEP FO ;

FEC FO.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

ACCORD DU 22 MAI 2015

RELATIF AU FAF-TT

NOR : ASET1550670M

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application ;

Vu l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire,

les parties signataires décident de mettre les dispositions des accords et avenants relatives aux champ, missions et organisation du FAF-TT en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles en vigueur.

Le présent accord remplace et annule l'accord constitutif du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) du 22 juin 2011 et ses avenants subséquents.

Article 1^{er}

Objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de mettre en harmonie l'accord constitutif du fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT) en date du 22 juin 2011 et ses avenants subséquents avec :

- les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à l'emploi et à la démocratie sociale et ses décrets d'application ;
- les stipulations de l'accord national professionnel du 26 septembre 2014 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche du travail temporaire.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de l'accord constitutif en date du 22 juin 2011 et de ses avenants subséquents qu'elles révisent.

Article 2

Dénomination et forme juridique du FAF-TT

Le fonds d'assurance formation paritaire de plein exercice, national et professionnel des salariés des entreprises de travail temporaire, dénommé ci-après fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) désigné par la branche du travail temporaire.

Il est constitué sous la forme d'une association sans but lucratif et à gestion paritaire, association régie par les dispositions de la loi du 1^{er} juillet 1901 dont les statuts sont paritairement définis dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux organismes paritaires collecteurs agréés et à la branche du travail temporaire.

Le FAF-TT est créé en application des dispositions de l'article L. 6332-7 du code du travail relatif aux fonds d'assurance formation de salariés et est doté de la personnalité morale.

Article 3

Durée du FAF-TT

Le FAF-TT est créé pour une durée indéterminée sous réserve des dispositions de l'article 10 du présent accord.

Article 4

Champ d'intervention géographique et professionnel du FAF-TT

Le champ d'intervention du FAF-TT est national (métropole et départements d'outre-mer) et professionnel : il concerne les entreprises de travail temporaire au sens de l'article L. 1251-2 du code du travail et les entreprises de travail temporaire d'insertion visées à l'article L. 5132-6 du code du travail.

Article 5

Objet du FAF-TT

Dans le respect des dispositions légales, réglementaires, des stipulations conventionnelles en vigueur et suivant les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la formation tout au long de la vie professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels, le FAF-TT a pour objet et mission générale, selon les orientations et priorités définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE), sous l'autorité et le contrôle de son conseil d'administration paritaire :

- de contribuer au développement de la formation professionnelle initiale et continue, de l'apprentissage et de la sécurisation des parcours professionnels, en accompagnant les salariés et leurs entreprises de la branche du travail temporaire dans leurs projets et politiques de formation ;
- de collecter, percevoir et gérer :
 - toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou les versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés ;
 - toutes autres sources de financement, notamment publiques, autorisées par la loi et compatibles avec l'objet et les missions du FAF-TT ;
- et, de façon générale, de gérer tout moyen financier en lien avec cette mission.

Article 6

Missions du FAF-TT

Le FAF-TT est l'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) de la branche du travail temporaire agréé pour l'ensemble des activités dédiées à la formation professionnelle continue.

Le FAF-TT est également l'OPACIF (organisme paritaire agréé pour le congé individuel de formation) de la branche du travail temporaire agréé pour la prise en charge du congé individuel de formation des salariés.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles en vigueur, les parties signataires décident que le FAF-TT demandera pour 2016 une habilitation en tant qu'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage), pour permettre aux entreprises de son champ d'intervention qui le souhaitent le versement de leur taxe d'apprentissage.

Dans ce cadre, le FAF-TT a, dans les conditions prévues par la loi, les règlements, les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la sécurisation des parcours professionnels, pour missions de :

1. Contribuer au développement de la formation professionnelle continue et des formations en alternance, notamment :

- développer une politique incitative d'insertion et de réinsertion professionnelles par les contrats et les périodes de professionnalisation ;
- promouvoir des initiatives en vue de développer la formation des salariés les plus fragiles et des demandeurs d'emploi dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et des accords de branche visant la sécurisation des parcours professionnels ;
- concourir à la réalisation d'interventions expérimentales ou exemplaires intéressant l'emploi et la formation, notamment au niveau des bassins d'emplois et auprès des PME de la branche ;
- développer des actions innovantes pour aider les entreprises à optimiser leurs budgets formation ;
- procéder aux évaluations, bilans, études et recherches sur la formation professionnelle nécessaires à la réalisation de ses missions, notamment en vue d'adapter et de développer les moyens de formation aux besoins des salariés des entreprises de travail temporaire ;
- assurer une présence auprès des instances territoriales et nationales en charge des questions relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage ;

2. Collecter, percevoir et gérer :

- toutes contributions légales, réglementaires, conventionnelles versées par les entreprises de son champ d'intervention au titre de la formation professionnelle et de l'apprentissage ou les versements volontaires de ces entreprises au financement du développement de la formation professionnelle tout au long de la vie ou concourant à la réussite du projet de développement professionnel des salariés ;
- toutes autres sources de financement, notamment publiques, autorisées par la loi et compatibles avec l'objet et les missions du FAF-TT ;
- et de façon générale, optimiser les fonds de la formation de la branche, notamment par la recherche de partenariats financiers ;

3. Informer, sensibiliser et accompagner les entreprises et les salariés de son champ d'intervention dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment :

- informer et conseiller les entreprises et les salariés de la branche, notamment des TPE-PME, sur la formation professionnelle tout au long de la vie. A ce titre, il répond aux demandes présentées conjointement par le chef d'entreprise et le comité d'entreprise ;
- informer les salariés et les demandeurs d'emploi sur les dispositifs de formations proposés par la branche du travail temporaire, y compris, en tant qu'OPACIF, celles relatives au financement du congé individuel de formation relevant de dispositions législatives et aux stipulations conventionnelles particulières applicables au secteur du travail temporaire ;
- proposer aux salariés et aux demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée un appui dans le choix de leur orientation professionnelle et un accompagnement à l'élaboration de leur projet professionnel lorsque celui-ci nécessite la réalisation d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience ;

4. Participer à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise et à la définition des besoins collectifs et individuels au regard de la stratégie de l'entreprise, en prenant en compte les objectifs définis par les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

5. S'assurer de la qualité des formations dispensées et financées dans les conditions prévues par les dispositions légales, réglementaires et les stipulations conventionnelles.

Pour l'accomplissement de ses missions, le FAF-TT :

- propose des services de proximité aux entreprises et aux salariés adaptés aux spécificités de la branche et en recherchant une synergie avec les autres institutions de la branche ;
- délivre le conseil en évolution professionnelle (CEP), pour accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- participe au financement des actions de formation professionnelle (y compris dans le cadre du congé individuel de formation [CIF], en lien, le cas échéant, avec la mobilisation du compte personnel de formation [CPF]) ;
- prend en charge, conformément aux dispositions légales, réglementaires et aux stipulations conventionnelles et selon les modalités prévues par les accords collectifs de branche visant la formation professionnelle continue et la sécurisation des parcours professionnels :
 - les dépenses des entreprises ou des salariés au titre de la formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - les dépenses correspondant aux autres missions du FAF-TT en sa qualité d'OPCA, d'OCTA et d'OPACIF.

Article 7

Ressources du FAF-TT

Les ressources du FAF-TT sont constituées par :

- les contributions légales, conventionnelles ou les versements volontaires des entreprises comprises dans son champ d'intervention au titre de la formation tout au long de la vie professionnelle prévus par les accords visant la sécurisation des parcours professionnels, notamment l'accord de branche visé à l'article 1^{er} du présent accord ;
- à compter de son habilitation en qualité d'OCTA, les ressources issues de la taxe d'apprentissage ;
- les aides publiques (régionales, nationales, européennes...) ou parapubliques et, de façon générale, toutes autres ressources autorisées par la loi et compatibles avec l'objet et les missions du FAF-TT.

Article 8

Conseil d'administration paritaire du FAF-TT

8.1. Composition du conseil d'administration paritaire

Le FAF-TT est administré, dans les conditions précisées aux statuts de l'association créée comme indiqué à l'article 2 du présent accord, par un conseil d'administration paritaire composé de membres titulaires répartis en deux collèges, constitués de :

- deux membres représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au plan national dans la branche du travail temporaire, membres actifs du FAF-TT ;
- d'un nombre égal de représentants de (ou des) l'organisation(s) professionnelle(s) patronale(s), représentatives au niveau national et de la branche du travail temporaire, membres actifs du FAF-TT, désignés en commun par celle(s)-ci.

Les administrateurs sont désignés pour 2 ans renouvelables.

Pour pallier l'empêchement d'un administrateur titulaire :

- les organisations syndicales de salariés désignent, dans les mêmes conditions que pour les titulaires, un suppléant par organisation ;
- les organisations professionnelles patronales désignent un nombre égal de suppléants.

Un suppléant ne peut siéger au conseil d'administration qu'en l'absence d'un titulaire.

En cas de vacance d'un poste d'administrateur, il est immédiatement pourvu à son remplacement par l'organisation syndicale ou par l'organisation professionnelle l'ayant désigné.

8.2. Exercice du mandat d'administrateur

L'exercice du mandat d'administrateur est bénévole ; le FAF-TT prend en charge le remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les administrateurs qui siègent au sein des organes de direction du FAF-TT suivant les modalités fixées par le conseil d'administration, dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

L'autorisation d'absence des administrateurs salariés pour participer aux délibérations des différentes instances paritaires du FAF-TT est de droit, sous réserve d'une information préalable et motivée de l'entreprise employant lesdits administrateurs 15 jours avant la tenue de cette réunion. La durée de l'absence peut comprendre le temps nécessaire à la préparation des réunions, dans la limite de 1 journée au-delà du temps de réunion pour les réunions du conseil d'administration et du bureau, et de 1 demi-journée au-delà du temps de réunion en ce qui concerne les réunions des autres instances.

8.3. Incompatibilités

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, nul ne peut être simultanément administrateur du FAF-TT et administrateur ou salarié d'un établissement de formation ou de crédit. Le cumul des fonctions d'administrateur avec celles de salarié est porté à la connaissance des instances paritaires du FAF-TT ainsi qu'à celle du commissaire aux comptes, qui établit, s'il y a lieu, un rapport spécial.

De même, conformément à l'article L. 6242-7 du code du travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur ou de salarié dans un centre de formation d'apprentis, une unité ou une section d'apprentissage, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur ou de salarié dans le FAF-TT.

8.4. Pouvoirs et missions

Le conseil d'administration paritaire, instance décisionnaire du FAF-TT est investi des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes à l'objet et aux missions du FAF-TT visés aux articles 5 et 6 du présent accord.

Dans le cadre des objectifs et priorités définis par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) et dans les conditions prévues par la loi, les règlements, les accords collectifs de la branche du travail temporaire visant la sécurisation des parcours professionnels, le conseil d'administration paritaire a notamment pour missions de :

- définir et arrêter, à partir des objectifs et des priorités de formation définis par la CPNE, les orientations stratégiques du FAF-TT, en permettre la mise en œuvre et en assurer le suivi ;
- définir les règles communes de gestion applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre de la formation professionnelle continue ;
- définir les règles particulières de gestion applicables à la section financière destinée à recevoir les contributions conventionnelles ;
- définir les règles particulières de gestion applicables à la section financière destinée à recevoir les versements volontaires ;

- définir les règles de gestion applicables à la collecte et à la répartition de la taxe d'apprentissage ;
- constituer, en tant que de besoin, des commissions paritaires permanentes et/ou des groupes d'études paritaires destinés à éclairer les décisions du conseil d'administration sur les modalités de gestion et de mutualisation des fonds, ainsi que sur les dépenses de formation prises en charge ;
- arrêter ou valider les règles et conditions de prise en charge des dépenses des entreprises ou des salariés pour le financement des actions de formation, notamment suivantes :
 - des formations relevant du plan de formation, y compris les conditions de prise en charge de la rémunération des salariés au sein des entreprises de moins de 10 salariés ;
 - du congé individuel de formation (CIF) ;
 - des formations financées par le compte personnel de formation (CPF) ;
 - des contrats et périodes de professionnalisation ;
 - de la préparation opérationnelle à l'emploi ;
 - et, de façon générale, du financement de toute action de développement de la formation professionnelle continue et/ou visant la sécurisation des parcours professionnels ;
- conclure ou autoriser toute convention visant à mobiliser des financements complémentaires et à nouer des partenariats ;
- prendre toute décision propre à assurer l'administration et le fonctionnement du FAF-TT et notamment, la liste ci-dessous étant énonciative et non limitative :
 - définir les modalités de remboursement, sur justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein des organes de direction du FAF-TT ainsi que le remboursement, sur justificatifs, des frais susvisés engagés par les personnes siégeant au sein des organes consultatifs du FAF-TT (tels que les commissions paritaires permanentes) destinés à éclairer la décision de ses organes de direction ;
 - arrêter le budget et approuver les comptes de l'exercice clos ;
 - conclure la convention d'objectifs et de moyens (COM) entre le FAF-TT et l'Etat ;
 - veiller au respect de la transparence de la gouvernance du FAF-TT, à la publicité des comptes et à l'application de la « charte des bonnes pratiques pour les organismes paritaires collecteurs agréés » publiée par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
 - attribuer les délégations de signature, décider d'ester en justice, modifier les statuts et élaborer le règlement intérieur.

Article 9

Gestion des fonds et mutualisation

9.1. Sections financières dédiées au financement de la formation professionnelle

Les contributions des entreprises au financement de la formation professionnelle font l'objet d'un suivi comptable distinct et sont gérées paritairement au sein de sept « sections financières » et de « six sous-sections » (quatre au titre du plan de formation et deux au titre du congé individuel de formation en qualité d'OPACIF du FAF-TT) ; elles sont consacrées respectivement au financement :

1. Du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) ;
2. Du congé individuel de formation (CIF), cette section étant subdivisée en deux sous-sections distinctes :
 - 2.1. La sous-section contributions des employeurs affectées au financement du CIF issues de la contribution des employeurs de 10 salariés et plus au financement de la formation professionnelle continue ;
 - 2.2. La sous-section contributions des employeurs affectées au financement du CIF des salariés titulaires de contrats à durée déterminée issues des contributions spécifiques prévues pour ces salariés par l'article L. 6322-37 du code du travail.

3. Du compte personnel de formation (CPF) ;
4. Des actions de professionnalisation ;
5. Du plan de formation, cette section étant subdivisée en quatre sous-sections distinctes selon l'effectif de l'entreprise :
 - 5.1. la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de moins de 10 salariés ;
 - 5.2. la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 10 à moins de 50 salariés ;
 - 5.3. la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 50 à moins de 300 salariés ;
 - 5.4. le cas échéant, la sous-section au titre du plan de formation des employeurs de 300 salariés et plus.
6. Le cas échéant, du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du code du travail en application d'un accord national professionnel ;
7. Le cas échéant, du développement de la formation professionnelle continue mentionné à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, financé par les contributions volontaires des entreprises.

Dans le respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les règles de gestion et de mutualisation applicables aux différentes sections financières destinées à recevoir les versements des entreprises au titre des contributions légales, conventionnelles ou des versements volontaires seront définies par le conseil d'administration du FAF-TT, étant précisé notamment que :

- les versements sont mutualisés dès réception au sein de chacune des sections 1, 2, 3 et 4 (FPSP, CIE, CPF, professionnalisation) ;
- pour les versements dédiés au plan de formation, le FAF-TT s'appliquera à mettre en œuvre la règle de « fongibilité descendante » : dans ce cadre, le FAF-TT pourra affecter les versements des entreprises d'au moins 50 salariés au titre du plan de formation au financement des plans de formation de celles de moins de 50 salariés ; les versements des entreprises de moins de 50 salariés leur restant exclusivement affectés.

9.2. Collecte et répartition de la taxe d'apprentissage

A compter du 1^{er} janvier 2016 et sous réserve de l'habilitation du FAF-TT en qualité d'OCTA, la collecte et la répartition de la taxe d'apprentissage seront effectuées en application des dispositions des articles L. 6242-1 et suivants du code du travail ; une comptabilisation distincte des activités de collecte et de répartition de la taxe d'apprentissage sera tenue par le FAF-TT.

Article 10

Révision

Le présent accord peut être révisé par avenant conclu par les organisations professionnelles signataires.

Une demande de révision du présent accord peut être effectuée par l'une des parties contractantes.

La demande de révision doit être portée, par lettre recommandée avec avis de réception, à la connaissance des parties contractantes.

La partie demandant la révision de l'accord doit accompagner sa lettre de notification d'un nouveau projet sur les points devant être révisés. Les discussions doivent être engagées dans le mois suivant la date de réception de la lettre de notification.

Le présent accord reste en vigueur jusqu'à l'application du nouvel accord signé à la suite d'une demande de révision.

Aucune demande de révision du présent accord ne peut être déposée dans les 6 mois suivant l'adoption du dernier texte révisé.

Les dispositions visées ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de l'accord avec toute nouvelle disposition législative ou stipulation conventionnelle.

Article 11

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail.

Article 12

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord prend effet à compter de sa date de signature ; les stipulations de cet accord se substituent à celles de l'accord constitutif en date du 22 juin 2011 et de ses avenants subséquents qu'elles révisent.

Les parties signataires conviennent que les statuts et le règlement intérieur du FAF-TT seront révisés et mis en harmonie avec le présent accord, sans délai, à la suite de son entrée en vigueur.

Le présent accord est remis à chacune des organisations signataires et fera l'objet des formalités de dépôt auprès de la direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISM Emploi.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
(Personnel intérimaire)
(Personnel permanent)

ACCORD DU 4 JUIN 2015
FIXANT LES CONTOURS DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ
DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES
NOR : ASET1550677M

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords collectifs antérieurs, afin de prendre en compte la spécificité de l'intérim. Il a pour objectif de faire de la complémentaire santé un droit attaché à la personne, reposant sur une mutualisation des risques au sein de la branche et non de l'entreprise.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident la mise en place d'un régime conventionnel de branche permettant aux salariés intérimaires de bénéficier d'une couverture collective.

En outre, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir avant le 30 juin 2015 une négociation en vue d'instituer un régime conventionnel de branche au bénéfice des salariés permanents, dans les entreprises de travail temporaire qui n'en disposent pas, pour leur permettre de bénéficier également, à compter du 1^{er} janvier 2016, d'une couverture collective.

Le présent accord, fixant le cadre du régime de frais de santé, a pour objets de fixer les modalités de la portabilité de branche, le niveau des prestations, la répartition du financement et les modalités de gouvernance du régime.

Les partenaires sociaux conviennent de fixer définitivement les clauses du régime de frais de santé des intérimaires par un accord final suite à la mise en concurrence du gestionnaire et du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 1^{er}

*Champ d'application du régime collectif obligatoire
de frais de santé des intérimaires*

Le présent accord s'applique aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire et des entreprises de travail temporaire d'insertion.

Article 2

Salariés intérimaires bénéficiaires de la couverture collective

Le bénéfice du régime collectif institué par le présent accord est soumis à une condition d'ancienneté appréciée au niveau de la branche : avoir effectué 414 heures de travail dans une ou des entre-

prises de travail temporaire au cours d'une période des 12 derniers mois consécutifs, auxquelles s'ajoute un « équivalent temps » de l'indemnité compensatrice de congés payés, correspondant à 10 % des heures rémunérées, soit une ancienneté de 455 heures. Tout salarié intérimaire bénéficie donc du régime collectif institué par le présent accord à compter de l'exécution de la 415^e heure de travail.

Toutefois, un salarié intérimaire ayant bénéficié du régime collectif de la branche, et encore bénéficiaire de la portabilité de ses droits instituée à l'article 4 du présent accord lors de sa nouvelle embauche par une entreprise de travail temporaire, bénéficie du régime dès sa date d'embauche sans condition d'ancienneté.

Les heures à prendre en compte sont les heures de travail effectif effectuées pendant la période de référence. Sont assimilées aux heures de travail effectif, dans le cadre des missions effectuées :

- les heures chômées payées à l'occasion des jours fériés, congés pour événements familiaux, congés de naissance ou d'adoption, d'intempéries et de chômage partiel ;
- les heures chômées du fait de maladie ou d'accident indemnisées ou non ;
- les heures restant à courir jusqu'au terme initialement prévu de la mission, en cas d'interruption de celle-ci avant l'échéance du contrat du fait de l'entreprise utilisatrice, lorsque l'entreprise de travail temporaire n'a pas été en mesure de proposer une nouvelle mission au sens de l'article L. 1251-26 du code du travail ;
- les heures correspondant à des contrats de mission-formation dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue ;
- les heures correspondant à des congés de formation syndicale, économique et sociale, de formation prud'homale, de formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les heures rémunérées pour l'exercice des mandats de délégué syndical, délégué du personnel, représentant syndical et représentant du personnel au CE, membre du CHSCT, ainsi que pour les commissions paritaires et les commissions mixtes de la profession.

Article 3

Caractère obligatoire du régime et dispenses d'affiliation

Le régime collectif institué par le présent accord est obligatoire pour tous les salariés visés à l'article 2.

Cependant, peuvent, à leur initiative et quelle que soit leur date d'embauche, se dispenser d'adhérer au présent régime, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, en fournissant les justificatifs correspondants et à condition d'avoir été préalablement informés par l'employeur des conséquences de cette demande :

- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C), pour la durée de leur prise en charge au titre de ce régime ;
- les salariés bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé visée à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale, et cela jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette aide ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit, en produisant tous documents, d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés intérimaires en contrat de professionnalisation et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs.

Article 4

Mutualisation de la portabilité de la couverture en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

4.1. Portabilité conventionnelle

Le mécanisme de la portabilité légale (telle que définie par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale) nécessite d'être adapté aux spécificités du travail temporaire : le présent accord institue une portabilité conventionnelle au profit des salariés intérimaires.

Cette portabilité conventionnelle permet aux salariés intérimaires, en cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien à titre gratuit de la couverture collective de frais de santé obligatoire (à l'exclusion des régimes facultatifs visés aux articles 9.2 et 9.3) dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, quelle que soit la durée du ou des derniers contrats de travail successifs, pendant une durée forfaitaire de 2 mois.

A l'issue de cette durée forfaitaire de 2 mois, s'il remplit les conditions d'indemnisation par le régime d'assurance chômage, le salarié intérimaire bénéficie de la portabilité conventionnelle pendant la durée de son indemnisation par le régime d'assurance chômage pour une durée supplémentaire de 5 mois, et, ensuite, s'il remplit les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, il bénéficie de la portabilité légale dans la limite totale de 12 mois.

Ce maintien des garanties sera financé par un mécanisme de mutualisation intégré aux cotisations finançant le régime collectif obligatoire des salariés en activité.

4.2. Cessation de la portabilité

Le maintien de la couverture en application des mécanismes de portabilité conventionnelle et légale cesse à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois :

- lorsque le salarié intérimaire bénéficiaire du dispositif de portabilité reprend une activité professionnelle. Cependant, à l'issue de la durée forfaitaire de 2 mois, la portabilité conventionnelle peut être suspendue, à titre exceptionnel et pour une seule fois, sur demande expresse du salarié intérimaire formulée auprès de l'opérateur de gestion mentionné à l'article 5 du présent accord, lorsqu'il reprend une activité professionnelle hors intérim d'une durée maximum de 4 semaines consécutives ;
- dès qu'il n'est plus en mesure de justifier de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage ;
- au plus tard, au terme de la période de maintien des garanties prévues par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ;
- à la date de la liquidation de la pension de vieillesse de la sécurité sociale ;
- en cas de décès.

Article 5

Opérateur de gestion

5.1. Choix de l'opérateur

Les parties signataires se réuniront au cours des 2 semaines qui suivent la signature du présent accord pour finaliser la rédaction du cahier des charges en vue de procéder à un appel d'offres pour choisir un opérateur de gestion. Cet opérateur de gestion est distinct et sans lien capitalistique avec le ou les organismes assureurs. L'appel d'offres sera mené sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Cet appel d'offres sera conduit par un comité *ad hoc* composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de Prism'emploi, chaque collègue ayant le même nombre de voix.

5.2. Missions de l'opérateur

L'opérateur concentre et consolide les données multi-entreprises de travail temporaires afin de déterminer quels sont les salariés intérimaires, visés à l'article 2, bénéficiaires du régime institué par le présent accord.

L'opérateur est en charge :

- du décompte de l'ancienneté en vue de l'affiliation des salariés telle que prévue à l'article 2 ;
- d'informer l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire lorsque l'ancienneté du salarié intérimaire dans la branche approche celle mentionnée à l'article 2 lui ouvrant droit au bénéfice du régime collectif obligatoire institué par le présent accord (modalités à voir avec l'opérateur selon les capacités techniques) ;
- de l'encaissement des cotisations d'assurance et de leur reversement à ou aux organismes assureurs recommandés ;
- du versement des prestations en qualité de mandataire du ou des organismes assureurs recommandés.

Article 6

Financement

6.1. Financement du décompte de l'ancienneté

Toute entreprise ayant décidé d'affilier ses salariés intérimaires auprès d'un ou des organismes assureurs recommandés contribue au financement des dépenses de fonctionnement de l'opérateur dès la première heure de travail de chacun de ses salariés intérimaires pour un montant estimé à 4,26 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé à 0,0284 € par heure.

Ce financement nécessaire au fonctionnement du régime fera l'objet d'une interrogation des autorités publiques compétentes sur la nature de la contribution. La réponse sera communiquée aux parties signataires, qui se réuniront pour prendre, le cas échéant, toute décision nécessaire.

6.2. Financement du régime collectif obligatoire

Dès lors que le salarié intérimaire remplit la condition d'ancienneté prévue à l'article 2 du présent accord, soit dès la 415^e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés) ou dès la première de travail s'il se trouve dans la situation visée au 2^e alinéa de l'article 2, le financement du régime collectif obligatoire institué par le présent accord est assuré par une cotisation, répartie à parts égales entre l'employeur et le salarié intérimaire, estimée pour chaque part (employeur et salarié) à 17,97 € par mois pour un temps plein (151,67 heures), soit un montant estimé de 0,1198 € par heure.

Cette cotisation est prélevée sur le salaire brut et mentionnée sur le bulletin de paie du mois au cours duquel il remplit cette condition d'ancienneté.

Article 7

Date de prise en charge des frais de santé couverts par le présent accord

La date de prise en charge des frais visés à l'article 8 est fixée à compter du premier jour du mois qui suit la 415^e heure de travail (hors indemnité compensatrice de congés payés).

Toutefois, les frais de santé couverts par les garanties précisées à l'article 8 du présent accord interviennent entre la date d'acquisition de la condition d'ancienneté de 455 heures et la date de prise en

charge visée au précédent alinéa pourront être pris en charge par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), dans les conditions que le comité paritaire de gestion de cet organisme aura fixées.

Article 8

Niveau des prestations du régime obligatoire

Le présent régime de frais de santé obligatoire est établi dans le cadre des dispositions relatives aux contrats responsables (art. L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale) ainsi que dans le respect du niveau de garanties tel que défini à l'article L. 911-7 et à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Nature et montant des garanties

NATURE DES FRAIS	GARANTIES SÉCURITÉ SOCIALE INCLUSES (ASSIETTE BR)
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité	
Frais de séjour établissements conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Frais de séjour établissements non conventionnés par la sécurité sociale, sans limitation	100 %
Forfait journalier hospitalier, sans limitation de durée	Frais réels
Honoraires médicaux et chirurgicaux pour les médecins signataires et non signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Chambre particulière	20 € par jour (durée maximale : 7 jours)
Forfait maternité	300 €
Transport	
Transport	100 %
Actes médicaux	
Généralistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Généralistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Spécialistes non signataires du contrat d'accès aux soins (consultations et visites)	100 %
Actes techniques médicaux (ATM) chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Radiologie chez les signataires et les non-signataires du contrat d'accès aux soins	100 %
Auxiliaires médicaux	100 %
Analyses médicales	100 %
Pharmacie remboursée par la sécurité sociale	
Pharmacie vignette blanche	100 %
Pharmacie vignette bleue	100 %
Pharmacie vignette orange	RSS

NATURE DES FRAIS	GARANTIES SÉCURITÉ SOCIALE INCLUSES (ASSIETTE BR)
Dentaire	
Consultations et soins dentaires	100 %
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale (dont inlay-onlay)	200 %
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale	–
Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale	200 %
Orthodontie non prise en charge par la sécurité sociale	–
Optique	
Plafond optique : dans la limite de 2 verres et de 1 monture tous les 2 ans (sauf pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue)	
Monture et 2 verres simples (*)	RSS + 125 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 1 verre simple (*) et 1 verre complexe/hypercomplexe (**)	RSS + 150 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Monture et 2 verres complexes/hypercomplexes (**)	RSS + 200 € (dont 60 € maximum pour la monture)
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables)	RSS + 50 €
Autres	
Grands et petits appareillages (orthèses, prothèses médicales, prothèses auditives, orthopédie et location d'appareils) pris en charge par la sécurité sociale	150 %
Actes de prévention	100 %
BR : base de remboursement de la sécurité sociale. RSS : remboursement de la sécurité sociale. (*) Verre simple : verre simple foyer dont la sphère est comprise entre – 6 et + 6 dioptries et dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4 dioptries. (**) Verre complexe ou hypercomplexe : verre simple foyer dont la sphère est supérieure à – 6 ou + 6 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4 dioptries et verre multifocal ou progressif.	

Article 9

Choix du ou des organismes assureurs recommandés

9.1. Régime collectif obligatoire

Les partenaires sociaux organisent, dans les 2 mois qui suivent la signature du présent accord, une procédure de mise en concurrence répondant à l'ensemble des critères réglementaires en vue de recommander un ou plusieurs organismes assureurs pour assurer :

- la couverture collective obligatoire instituée par le présent accord, visée à l'article 8 ;
- les couvertures facultatives visées aux articles 9.2 et 9.3 du présent accord.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, la commission paritaire définira préalablement un cahier des charges et procédera à la publication d'un avis d'appel à la concurrence. La mise en concurrence sera menée sur la base des niveaux de garanties fixés à l'article 8 et non sur les montants estimatifs des contributions et cotisations mentionnés aux articles 6.1 et 6.2.

Un protocole d'accord et de suivi du régime conventionnel obligatoire institué par le présent accord sera conclu entre le ou les organismes assureurs recommandés et la commission paritaire de la branche.

9.2. Régime complémentaire facultatif pour les salariés qui ne bénéficient pas du régime collectif obligatoire

S'il le souhaite, le salarié intérimaire ne remplissant pas la condition d'ancienneté visée à l'article 2 a la possibilité de souscrire individuellement une couverture équivalente à celle visée à l'article 8, instituée par le FAS-TT à cet effet.

La cotisation servant au financement de cette couverture facultative ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

9.3. Extensions complémentaires facultatives

Parallèlement au régime collectif obligatoire visé à l'article 8, le salarié intérimaire a la possibilité de souscrire individuellement à des extensions facultatives :

- lui permettant de couvrir ses ayants droit (conjoint et/ou enfants à charge) ;
- lui permettant d'améliorer les prestations du régime collectif obligatoire.

La cotisation servant au financement de ces extensions complémentaires facultatives ainsi que ses éventuelles évolutions ultérieures sont à la charge exclusive du salarié intérimaire, avec l'aide, le cas échéant, d'un abondement du FAS-TT (sous réserve d'un plafond de ressources et sous réserve d'un accord de l'ACOSS en faveur de l'exonération de cotisation sur cet abondement).

Article 10

Fonds de solidarité. – Engagements au titre du haut degré de solidarité

Le présent accord instaure un régime conventionnel de branche obligatoire présentant un haut degré de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le haut degré de solidarité comprend notamment :

- la prise en charge de la part salariale de la cotisation des salariés visés à l'article 3 et souhaitant ne pas bénéficier de la dispense d'affiliation ;
- la prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives consistant principalement dans l'aide sous condition de ressources au financement des couvertures facultatives mentionnées aux articles 8.2 et 8.3 ;
- le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans la branche déterminées et pilotées par la CPNSST.

Les prestations définies à l'article 9.2 ne sont ouvertes qu'aux salariés bénéficiaires du régime souscrit auprès du ou des organismes assureurs recommandés.

Pour financer ces prestations de solidarité, il est créé un fonds de solidarité dédié que devront financer les salariés intérimaires et les entreprises qui choisiront de les affilier auprès du ou des organismes assureurs recommandés.

La part de la cotisation d'assurance acquittée pour le régime obligatoire, affectée au financement de ce fonds de solidarité, est fixée à 3 % minimum.

Toute entreprise qui choisirait de ne pas affilier l'ensemble de ses salariés intérimaires auprès du ou des organismes assureurs recommandés devra verser au fonds de solidarité une somme correspondant à 3 % du montant de l'ensemble des cotisations d'assurance acquittées pour l'ensemble de ses salariés intérimaires au titre du régime institué dans cette entreprise.

Les modalités de gestion de ce fonds et de mise en œuvre du haut degré de solidarité seront définies par le comité paritaire de gestion du FAS-TT.

Article 11

Gouvernance du régime

11.1. Pilotage du régime par le FAS-TT

En complément de la mission assurée par le fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), et afin d'assurer un pilotage paritaire indépendant des intervenants opérationnels, les partenaires sociaux confient au FAS-TT le pilotage du régime institué par le présent accord.

Ils donnent ainsi mandat au FAS-TT d'agir en leur nom, en tant que maître d'œuvre, auprès des intervenants, afin :

- de garantir la bonne exécution de l'accord et la bonne exécution des contrats établis avec les intervenants ;
- d'apporter aux partenaires sociaux les moyens d'un pilotage effectif des paramètres du dispositif, en visant notamment son équilibre financier sur le long terme ;
- de veiller à un pilotage optimum du ou des réserves d'égalisation mises en place par les organismes assureurs, plus particulièrement en faisant, en temps utile, toute proposition aux partenaires sociaux composant la commission paritaire de la branche, permettant de limiter, le cas échéant, une croissance excessive de ces réserves ;
- de veiller à la qualité du service rendu aux salariés intérimaires et aux entreprises ;
- d'assurer plus particulièrement la cohérence des modalités de mobilisation du fonds de solidarité, prévu à l'article 9, avec l'ensemble des actions sociales de la branche, ainsi que l'effectivité de sa mobilisation ;
- de contribuer à la bonne information des salariés intérimaires sur le dispositif ;
- et, plus généralement, de faire, sur ces différents points, toutes propositions utiles à la commission paritaire de la branche.

Le pilotage est assuré par le comité paritaire de gestion du FAS-TT. Une commission paritaire spécifique est instituée en lieu et place de la commission mutuelle du FAS-TT. Elle sera composée des membres du bureau du FAS-TT et d'un membre supplémentaire (« expert ») désigné par chacune des organisations membres du FAS-TT.

Les modalités de cette mission de maîtrise d'œuvre seront précisées dans l'accord final prévu à l'article 13.

11.2. Suivi du régime au cours des 2 premières années (2016 et 2017)

Lors des 2 premières années de mise en place du régime (2016 et 2017), les partenaires sociaux décident que la commission paritaire spécifique du FAS-TT se réunira trimestriellement dans le cadre de la mission définie à l'article 11.1.

La première réunion sera consacrée à l'établissement d'un cahier des charges fixant la nature et le calendrier des informations, et de tous les éléments d'ordre économique, financier et social nécessaires au suivi du régime, à fournir par l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 12

Entrée en vigueur et mise en œuvre du régime

Le présent accord constitue un tout indivisible qui garantit l'équilibre du régime conventionnel obligatoire. Dans l'hypothèse où l'équilibre serait rompu, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour renégocier le présent accord dans le cadre de la commission paritaire de la branche.

Le régime conventionnel obligatoire de frais de santé des intérimaires entre en vigueur le 1^{er} janvier 2016, sous réserve que les procédures de choix de l'opérateur et de mise en concurrence des organismes assureurs soient menées à bonne fin dans les temps nécessaires.

Conformément aux dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail, l'accord de branche instituant un régime de frais de santé est un thème auquel il ne peut être dérogé. En conséquence, aucun accord d'entreprise ou d'établissement dérogatoire ne pourrait venir diminuer les droits et obligations nés du présent accord.

Article 13

Conclusion d'un accord à l'issue de la procédure de mise en concurrence des organismes assureurs

A l'issue de la procédure de mise en concurrence des organismes assureurs, les partenaires sociaux conviennent de négocier et de conclure un accord qui se substituera au présent accord et :

- en complètera les dispositions, notamment la tarification et les garanties du régime collectif obligatoire et du régime complémentaire facultatif et des extensions complémentaires facultatives ;
- mentionnera l'opérateur de gestion et le ou les organismes assureurs recommandés.

Article 14

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

PRISM Emploi.

Syndicats de salariés :

CGT-FO ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

USI CGT.

Brochure n° 3333

Convention collective nationale

IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 13 AVRIL 2015
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOR : ASET1550659M
IDCC : 2198

PRÉAMBULE

La branche de la vente à distance connaît depuis plusieurs années des mutations technologiques et socio-économiques majeures qui impactent fortement les modes de distribution et les stratégies des entreprises.

Les technologies de l'information et de la communication et leur déploiement au sein du commerce à distance constituent aujourd'hui un enjeu économique central.

De 50 à 80 % du chiffre d'affaires des entreprises de la VAD est aujourd'hui réalisé par internet. (source enquête INSEE : « Le commerce électronique en 2012 »).

Le secteur se trouve en conséquence confronté à une concurrence accrue des enseignes sur son cœur de métier.

Depuis 2005, les ventes en ligne de produits et services ont augmenté en moyenne de 26 % par an, tandis que la consommation finale des ménages a augmenté de 3 % en moyenne annuelle.

Le marché de l'e-commerce en France représente en 2013 (source FEVAD) :

- 51 milliards d'euros ;
- 138 000 sites marchands (15 200 en 2005) ;
- 34 millions d'acheteurs en ligne.

Au cours de la prochaine décennie, le commerce en ligne devrait poursuivre sa croissance et capter une part toujours plus importante des dépenses des ménages.

Nombre d'enseignes de la distribution traditionnelle (équipement de la personne, équipement de la maison, etc.) qui, jusqu'alors, s'étaient tenues à l'écart de ce canal ouvrent leurs sites marchands ; c'est notamment le cas des marques-enseignes de l'habillement. Par ailleurs, le renouvellement rapide des collections par ces chaînes de magasins (*retail*) complexifie le marché et le rend plus concurrentiel.

L'adoption de stratégies de distribution multicanal, fondées sur la complémentarité des circuits de distribution physiques et virtuels et sur la volonté d'apporter au client un service pertinent quel que soit son mode d'accès à l'enseigne, contribue à conforter internet dans les pratiques d'achat des consommateurs.

L'ensemble des innovations en la matière (internet, réseaux sociaux, nouveaux modes de paiement, outils de la relation client...) est à la source d'une révolution commerciale et a généré un nouveau modèle économique qui doit gérer désormais une distribution multicanal et un commerce connecté sans interruption.

Le modèle historique qu'a longtemps constitué la VAD doit faire face à un changement de modèle sociétal où le consommateur évolue avec une grande rapidité, avec des exigences fortes liées à sa capacité de s'informer en amont de l'acte d'achat.

Ces évolutions socio-économiques induisent des changements stratégiques d'organisation et des adaptations permanentes pour apporter les réponses attendues par le consommateur et demandent par conséquent des réponses innovantes.

L'ensemble des catégories de salariés est concerné, de la logistique, qui se doit d'être toujours plus réactive face aux commandes 24 heures sur 24 des clients, aux métiers du web en perpétuelle évolution technologique, en passant par la relation client, marque des enseignes.

Les parties au présent accord engagent les partenaires sociaux au niveau des entreprises ou des établissements à ouvrir, sur le thème des organisations du travail, un dialogue social clair et constructif qui permettra, sur la base de constats partagés, d'ouvrir, si nécessaire, une négociation qui réponde aux besoins d'adaptation spécifiques des secteurs de l'entreprise concernés tout en prenant en compte les intérêts légitimes des salariés.

Les métiers sont en mutation, et la branche se doit d'accompagner ces changements de métiers.

Cet accompagnement des collaborateurs au secteur de l'e-commerce est une préoccupation forte pour les signataires du présent accord. La création d'entités propres au e-commerce nécessite à la fois des recrutements externes, mais aussi des actions de formation pour permettre des mobilités entre différents canaux de distribution.

Pour aider les entreprises et leurs collaborateurs à s'adapter à ce nouveau modèle, la branche a signé avec l'Etat en 2009 un ADEC qui a permis de maintenir un effort de formation considérable pour les entreprises de la branche sur la période 2009-2012 :

- 8 400 salariés bénéficiaires ;
- 353 000 heures de formation dispensées ;
- 42 heures de formation en moyenne par bénéficiaire.

Par ailleurs, la branche développe avec les enseignes un travail important autour des CQPI. En février 2015, 1 018 certifications avaient été délivrées.

Ces nouvelles formes de relations, notamment avec le client, nécessitent une réflexion sur les organisations de travail respectueuses de la qualité de vie au travail des salariés au niveau de la branche.

D'un point de vue méthodologique, la branche a souhaité engager la démarche suivante dans le cadre d'un second ADEC couvrant la période 2014-2017, en partenariat avec la DGEFP :

- étude qualitative et quantitative sur l'évolution attendue du modèle social de la branche en lien avec les exigences du marché ; il en découle que la qualité de vie au travail a un impact fort sur le développement des individus et sur la performance du secteur.

Le résultat de cette étude a fait l'objet d'une restitution auprès de l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que des directions et services ressources humaines des entreprises, afin de mettre en lumière les attendus des entreprises, des salariés et des organisations syndicales sur le sujet de la qualité de vie au travail ;

- expérimentations avec quelques enseignes : accompagnement du projet de transformation organisationnelle des entreprises en vue d'une capitalisation et d'un partage de bonnes pratiques. La création d'outils est prévue dans le cadre de la contractualisation de la branche avec l'Etat et permettra une diffusion large des actions mises en œuvre dans les entreprises. Ces outils feront l'objet d'une information auprès de la CPNEFP et alimenteront les travaux de la commission ;

- accompagnement et formation des salariés et des managers, démarche d'ingénierie ;
- la direction et les managers sont des acteurs positifs et constructifs du déploiement du dispositif ; ils ont un rôle particulier dans la démarche d'accompagnement, d'amélioration et de renforcement de la qualité de vie au travail. Les managers doivent disposer d'une formation adéquate pour appréhender les difficultés résultant des conditions réelles d'exercice du travail, être auprès des salariés les interlocuteurs qui favorisent la qualité de vie au travail et favoriser les échanges dans l'entreprise.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 : « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », les partenaires sociaux souhaitent reprendre au niveau de la branche les différents thèmes, objet de cet accord :

- l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- la création du cadre d'un dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, facteur de compétitivité pour l'entreprise ;
- la formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine,

et également étendre leur réflexion aux problèmes de santé au travail, de conditions de travail et d'organisation du travail.

Les parties signataires ont souhaité se donner une définition partagée de la qualité de vie au travail :

Définition de la qualité de vie au travail :

Expression qui se rapporte à l'humanisation du travail.

La qualité de vie au travail peut se concevoir comme un sentiment de bien-être au travail perçu collectivement et individuellement, qui englobe l'ambiance, la culture de l'entreprise, l'intérêt du travail, les conditions de travail, le sentiment d'implication, le degré d'autonomie et de responsabilisation, l'égalité, le droit à l'erreur accordé à chacun, une reconnaissance et une valorisation du travail effectué.

Ainsi conçue la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise. Elle est un des éléments constitutifs d'une responsabilité sociale d'entreprise assumée.

Une qualité de vie au travail préservée est une des dimensions contribuant largement à la qualité tant physique que mentale des professionnels.

Il est à rappeler que la protection de la santé des salariés relève de la responsabilité des employeurs mais aussi des responsables au plan hiérarchique.

Par ailleurs, l'analyse factorielle de l'étude QVT menée au sein de la branche a permis de dégager cinq dimensions significatives qui constituent la qualité de vie au travail dans l'entreprise :

- ce qui est relatif à l'évolution dans le travail (évolutions passées, existence de possibilités de se former et d'élargir ses compétences) ;
- ce qui est relatif à la qualité du lien avec la hiérarchie (prise en compte de l'avis de chacun par la hiérarchie, reconnaissance des efforts, accessibilité de la hiérarchie, soutien dans les situations difficiles, mise en place d'échanges sur le travail) ;
- ce qui est relatif à la clarté du cadre de travail (fourniture des informations nécessaires pour travailler, responsabilités clairement définies, informations sur les orientations et les stratégies de l'entreprise) ;
- ce qui est relatif à la cohérence entre objectifs, moyens et temps (moyens et outils adéquats, temps suffisant pour faire le travail, et objectifs réalistes) ;

- ce qui est relatif à la confiance (climat de confiance, confiance dans son avenir professionnel, dialogue social, ambiance de travail).

1. Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes. – Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle. – Organisation du travail

Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Un accord sur l'égalité professionnelle a été signé le 29 septembre 2009 dans la VAD. Les dispositions du présent accord complètent les dispositions de l'accord ci-dessus mentionné.

Les indicateurs mis en place dans le cadre de cet accord ont permis de suivre l'évolution de la situation comparée entre les hommes et les femmes depuis lors et de tirer les conclusions suivantes :

- la part des femmes reste majoritaire dans la branche VAD, avec 66 % de femmes en 2013 (67 % en 2012) ;
- parmi les embauches réalisées en 2013, 66 % sont des femmes (68 % en 2012) ;
- le taux atteint par le personnel d'encadrement, sous l'effet notamment de l'embauche de personnel hautement qualifié dans le cadre du développement de l'e-commerce, est de 27 % (24 % en 2012) ;
- 56 % des salariés de la catégorie cadres sont des femmes (53 % en 2012) ;
- 23 % des femmes salariées de la branche ont le statut « cadres » (19 % en 2012) ;
- 70 % des employés promus agents de maîtrise et 54 % des agents de maîtrise promus cadres sont des femmes en 2013 (respectivement 53 % et 52 % en 2012) ;
- le temps partiel tend à davantage concerner les femmes : 14 % d'entre elles (idem en 2012), contre 2 % parmi les hommes (3 % en 2012).

(Sources : observatoire prospectif du commerce : enquête suivi des indicateurs des accords de branche 2009 [édition décembre 2012] et panorama de branche 2014 [données 2013].)

Afin que les enseignes puissent avoir accès à une information sexuée de la situation des salariés de la branche et qu'elles puissent, à partir de ces données, mettre en œuvre, à leur niveau, des actions favorables à la mixité, à l'égalité professionnelle, notamment en matière salariale, les parties au présent accord rappellent l'existence d'indicateurs définis dans l'accord de 2009.

Par ailleurs, les parties rappellent l'existence d'un indicateur de promotion sexué permettant de suivre l'évolution des taux de promotion femmes-hommes par CSP dans la branche ; le résultat de cet indicateur est donné dans le panorama annuel de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent la nécessité de sensibiliser les entreprises aux stéréotypes sexuels qui font obstacle à la mixité des métiers et au déroulement de carrière des femmes.

Pour promouvoir l'égalité professionnelle, les parties au présent accord demandent aux entreprises de mettre en place des actions visant à ce que :

- les femmes ne soient pas stigmatisées :
 - au moment du départ ou du retour des congés de maternité et d'adoption : entretiens de retour de congé de maternité, de conciliation des temps, préparation des employeurs et du management de proximité à la conduite des entretiens ;
 - et, d'une façon générale, dans le déroulement de leur carrière professionnelle ;
- les parties rappellent les termes de l'article L. 1225-26 du code du travail, qui précise : « En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées, pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé, au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé

- par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. » ;
- l'égalité d'accès dans les droits à congés liés à la parentalité soit reconnue dans l'entreprise ou dans les organisations du travail ;
- le retour du congé parental d'éducation soit facilité : le salarié a droit à un entretien, afin de maintenir le lien avec l'entreprise et d'anticiper sa reprise d'emploi et ses éventuels besoins en formation. A cette occasion, l'employeur et le salarié examinent les conséquences éventuelles de la période de congé sur sa rémunération et son évolution de carrière ;
- les acteurs du recrutement de l'entreprise soient sensibilisés, afin d'identifier et de lutter contre les stéréotypes femmes-hommes (conscients ou inconscients) mis en œuvre lors des procédures de recrutement ;
- les instances dirigeantes des entreprises tendent à se féminiser et que la promotion des femmes dans l'encadrement supérieur soit favorisée.

Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle

Lors de l'entretien professionnel, ou à la demande du salarié, pourront être examinées les possibilités d'aménagement d'horaires compatibles avec ses missions, qui lui permettraient une meilleure articulation vie professionnelle - vie personnelle, en tenant compte des mandats détenus par les salariés.

Par ailleurs, les parties signataires incitent particulièrement les entreprises à suivre les exemples de mesures ci-après :

- étudier la mise en place de services facilitateurs (exemple : conciergerie) ou de services de proximité avec les collectivités locales et les associations et mettre en place des partenariats ;
- améliorer les congés familiaux, afin qu'ils bénéficient de manière égale aux hommes et aux femmes : durée, rémunération, prise en charge cotisations retraite ;
- fixer les horaires de début et de fin de réunions dans le cadre des horaires habituels de travail, sauf cas exceptionnel.

Organisation du travail

Temps partiel

Le travail à temps partiel choisi peut également être le moyen pour le salarié de mieux concilier, à certaines époques de sa vie, aspirations personnelles et professionnelles. L'entreprise veillera à ce que le salarié à temps partiel bénéficie des mêmes possibilités d'évolution de carrière que l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Les entreprises veilleront notamment à ce que des postes à responsabilité soient accessibles aux salariés à temps partiel.

Technologies de l'information et de la communication

Elles sont aujourd'hui largement utilisées dans les entreprises et sont devenues indispensables à leur fonctionnement.

Pour qu'elles participent au bien-être des salariés et qu'elles soient positivement acceptées dans l'entreprise, trois axes de travail pourront être envisagés :

- former à l'utilisation des TIC les salariés ayant des difficultés particulières pour les maîtriser ;
- s'assurer que l'utilisation de ces moyens ne conduise pas à isoler les salariés et à ce que des relations respectueuses sur le fond et sur la forme soient garanties ;
- veiller à ce que la vie privée du salarié soit préservée.

Ces moyens de communication peuvent avoir pour effet d'estomper la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle.

Selon les individus et les situations, ce moyen de contact peut être perçu comme facilitateur et positif, ou comme contraignant, intrusif et source de stress.

Les entreprises rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie professionnelle et vie personnelle, par exemple : temps de déconnexion, actions de sensibilisation sur le bon usage des TIC ; un modèle de charte de bonne utilisation des TIC sera mis à disposition des enseignes par la branche.

Organisations du travail adaptées aux TIC et nouveaux modes de consommation des clients

Les innovations dans les technologies de l'information et de la communication (internet, réseaux sociaux, nouveaux modes de paiement, outils de la relation client...) sont à l'origine d'une révolution commerciale et ont généré un nouveau modèle économique.

Ces évolutions induisent des changements stratégiques d'organisation et des adaptations pour apporter les réponses attendues par le consommateur. Le choix des adaptations doit intégrer la qualité de vie et le bien-être du salarié au travail.

Les signataires du présent accord insistent par ailleurs sur l'importance de la mise en place d'organisations apprenantes dont les signataires ont fait la promotion au travers de l'accord de branche sur le contrat de génération.

Les parties conviennent qu'une négociation sur le télétravail peut constituer une réponse pour l'entreprise et le salarié à ces nouvelles formes d'organisation du travail.

Récapitulatif des dispositions de l'article 1^{er} :

- publication annuelle d'indicateurs de suivi sexués dans le panorama de branche ;
- dialogue social à engager au sein des entreprises sur les nouvelles formes de distribution, pour mettre en place des organisations de travail adaptées ;
- capitalisation et échange de bonnes pratiques dans le cadre des expérimentations QVT ;
- sensibilisation des entreprises à l'égalité de traitement et à la non-discrimination ;
- incitation des entreprises à mettre en œuvre des mesures facilitant la conciliation vie personnelle et vie professionnelle ;
- accueil favorable de l'entreprise au temps partiel choisi ;
- élaboration et diffusion d'un modèle de charte de bonne utilisation des TIC ;
- ouverture d'une négociation sur le télétravail.

2. Création du cadre d'un dialogue social axé sur l'amélioration de la qualité de vie au travail, facteur de compétitivité pour l'entreprise

La démarche de la qualité de vie au travail qu'a initiée la profession a associé étroitement entreprises et partenaires sociaux à l'occasion de la procédure d'appui technique prospectif, et notamment lors de la phase des entretiens qualitatifs.

Ce dialogue se poursuivra dans le cadre du suivi du présent accord.

La capacité pour les salariés de s'exprimer sur leur travail, sur leurs conditions de travail et de participer à l'amélioration des processus (par le biais notamment de l'innovation sociale) et à la qualité des produits et services est considérée par les signataires du présent accord comme l'un des éléments déterminants de la qualité de vie au travail.

Les signataires du présent accord demandent donc aux entreprises de mettre en place des espaces de discussion qui prendront la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un projet. Un hiérarchique, accompagné si nécessaire d'un facilitateur (externe ou interne), est chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression.

Les restitutions sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel.

Elles fournissent à l'employeur des éléments de réflexion pour permettre l'élaboration d'un plan d'action :

- sur d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers d'avantage d'autonomie ;
- pour affirmer le rôle et les moyens du management.

Elles pourront faire l'objet d'expérimentations.

L'expression des salariés ne doit pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel. Elle doit s'inscrire dans le respect de l'entreprise. Elle ne doit en aucun cas conduire à la diffusion sur les réseaux sociaux d'éléments visant à la discréditer.

Récapitulatif des dispositions de l'article 2 :

- aménagement dans les entreprises d'espaces de discussion entre salariés sur le travail et les conditions de travail.

3. Relations de travail, santé au travail et conditions de travail

Les parties signataires souhaitent que la vigilance des entreprises sur ce thème porte sur deux dimensions de la situation de travail : celle des relations interpersonnelles et celle de la tenue physique du poste de travail.

Dans ce cadre, les parties signataires soulignent l'importance du bien-vivre ensemble et demandent aux entreprises d'être attentives au comportement de leurs collaborateurs dans leurs relations interpersonnelles.

Par ailleurs, une bonne ergonomie, qui se traduit par une aisance physique du salarié au poste de travail, est un facteur incontestable de bien-être au travail.

Préalablement à la modification ou à la transformation d'un poste de travail, les parties signataires incitent les entreprises à entreprendre une étude relative à l'aménagement ergonomique de ce poste.

Nonobstant les consultations légales, les groupes d'expression, quand ils ont été mis en place, seront sollicités sur ces aménagements et, plus généralement, sur l'aménagement des locaux de travail, en portant une attention particulière à l'amélioration de l'environnement physique des salariés.

Lors de l'entretien professionnel seront évoqués l'environnement, l'organisation du salarié et la façon dont il gère sa charge de travail, en portant une attention particulière à éviter pour lui tous risques psychosociaux.

Le bien-être au travail passe avant tout par une bonne maîtrise de son poste de travail, et le manager devra veiller à ce que chaque salarié soit en capacité de le tenir sans difficulté particulière. L'entretien professionnel leur permettra d'identifier d'éventuelles actions de formation qui seront susceptibles d'améliorer la maîtrise du poste de travail.

Dans le même esprit, la reprise du travail après une période d'absence (au-delà de 4 mois) peut être génératrice d'une certaine inquiétude. Les parties signataires du présent accord estiment qu'il convient de généraliser un entretien de reprise du poste après chaque absence de longue durée pour :

- comprendre les besoins, les attentes et les motivations du salarié ;
- préparer le manager au retour du salarié et à l'information de l'équipe.

Récapitulatif des dispositions de l'article 3 :

- incitation des entreprises à être vigilantes à l'ergonomie des postes de travail ;
- consultation des groupes d'expression, lorsqu'ils existent, sur les aménagements de locaux de travail ;
- intégration à l'entretien professionnel des thèmes de l'organisation du travail, de la gestion de la charge de travail et de la capacité du salarié à tenir son poste sans difficulté ;

- instauration d’un entretien de reprise après une absence (plus de 4 mois).

4. Formation destinée aux managers et aux dirigeants dans ce domaine

Le rôle du management, comme celui de la direction, est primordial dans toute démarche visant à améliorer la qualité de vie au travail. Au quotidien, il organise l’activité, fait face aux difficultés rencontrées par les salariés et est un relais essentiel de la politique de l’entreprise. Il se doit d’être à l’écoute de ses collaborateurs et de favoriser le dialogue.

Une meilleure sensibilisation et une formation adéquate des managers en matière de gestion d’équipes et de comportements managériaux sont de nature à favoriser la qualité de vie au travail.

L’objectif est d’aider ces managers à mieux appréhender les difficultés en prenant en compte les conditions réelles d’exercice du travail, à favoriser les échanges sur le travail, à savoir mieux identifier les conditions d’une bonne coopération dans leurs équipes.

La branche professionnelle de la vente à distance a mis en place un dispositif d’accompagnement des managers de proximité, qui se concrétise par la proposition d’un cursus labellisé en lien avec l’OPCA, dans le cadre notamment de l’ADEC.

Récapitulatif des dispositions de l’article 4 :

- création et mise en œuvre d’un cursus labellisé proposé aux entreprises de la branche pour la formation de leurs managers de proximité.

5. Modalités de mise en application du présent accord pour les enseignes, et notamment les TPE-PME

Dans le cadre de l’ADEC (2014-2017), la branche et l’OPCA devront informer les PME-TPE de la possibilité d’être accompagnées par un consultant afin de déployer en interne les éléments constitutifs de la qualité de vie au travail. Ce consultant aura également pour mission de capitaliser l’ensemble des expérimentations menées, permettant la mise à disposition d’outils pratiques mobilisables par les entreprises.

Les parties au présent accord engagent les partenaires sociaux à s’appuyer sur le contenu du présent accord pour aborder le thème de la qualité de vie au travail, au niveau des entreprises ou des établissements. L’ouverture de ce dialogue permettra, sur la base de constats partagés tenant compte des particularités de l’entreprise, d’identifier des axes de progrès spécifiques. Il pourra aboutir à un accord enrichissant, adaptant et/ou complétant les dispositions du présent texte.

Capitalisation des expérimentations

Afin de favoriser le déploiement des actions en matière de QVT, un volet capitalisation est prévu dans le cadre de l’ADEC. Il a pour objet de diffuser au plus grand nombre les bonnes pratiques recensées dans les diverses enseignes ayant souhaité se lancer dans une expérimentation.

Récapitulatif des dispositions de l’article 5 :

- information des TPE-PME de la branche sur la possibilité de bénéficier d’un accompagnement, dans le cadre de l’ADEC, à la mise en œuvre d’actions QVT ;
- capitalisation des expérimentations terrain menées au sein des entreprises et formalisation des outils et supports de communication pour sensibiliser les entreprises de la branche, notamment les TPE-PME, et les aider à mettre en place des démarches QVT.

6. Champ d’application

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises telles que définies à l’article 1^{er} « Champ d’application » de la convention collective nationale des entreprises de vente à distance (VAD).

7. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. Chaque partie pourra faire une demande de modification du présent accord, sous réserve de présenter aux partenaires sociaux des propositions écrites sur les sujets à revoir.

8. Commission de suivi

Un comité de pilotage sur le suivi de l'ADEC national réunissant les parties signataires a été mis en place pour suivre l'avancée du déploiement des axes de travail autour de la QVT au sein des entreprises engagées dans la démarche. Ce COPIL se réunira une à deux fois par an et fera le bilan qualitatif et quantitatif des actions.

L'accord-cadre définit comme suit la composition du COPIL :

- représentant de l'Etat ;
- l'organisation professionnelle de la branche (UPEC@D) ;
- un représentant par organisation syndicale signataire de l'accord-cadre, siégeant à la CPNEFP VAD ;
- l'organisme relais : FORCO.

Par ailleurs, une information sur le suivi de l'ADEC sera donnée en CPNEFP.

A la date d'échéance de l'ADEC initialement prévue au 31 décembre 2017, les indicateurs de suivi seront repris dans le panorama de branche. Les résultats seront transmis à la commission paritaire professionnelle.

9. Date d'application

L'ensemble des dispositions que contient le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

10. 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 Marcq-en-Barœul, le 13 avril 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

SEVCNE ;
SNEVAD.

Syndicats de salariés :

CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
USN VAD.

ANNEXE

Glossaire

ADEC : accord pour le développement de l'emploi et des compétences.

COPIL : comité de pilotage.

CPNEFP : commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

CQPI : certificat de qualification professionnelle interbranches.

CSP : catégorie socio-professionnelle.

FEVAD : fédération e-commerce et vente à distance.

FORCO : OPCA du commerce et de la distribution.

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques.

OPCA : organisme paritaire collecteur agréé.

PME-TPE : petite et moyenne entreprise - très petite entreprise.

QVT : qualité de vie au travail.

TIC : technologies de l'information et de la communication.

UPEC@D : union professionnelle des entreprises du commerce à distance.

VAD : vente à distance.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2015/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aquaculture : avenant n° 7 du 11 février 2015 relatif aux salaires minimaux	100
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 131 du 8 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015.....	102
Centres équestres (personnel) : avenant n° 88 du 16 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet et au 1 ^{er} novembre 2015.....	104
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 123 du 2 avril 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	107
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 29 du 22 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2015	111
Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 40 du 16 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	113
Entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers (Languedoc-Roussillon et Vaucluse) : avenant n° 27 du 27 mai 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015 ...	115
Exploitations agricoles (Drôme) : avenant n° 127 du 25 février 2015 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2015.....	117
Exploitations agricoles (Gard [ouvriers, employés]) : avenant n° 22 du 12 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015.....	119
Exploitations agricoles (Gard [cadres]) : avenant n° 80 du 12 juin 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2015.....	120
Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 181 du 16 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	121
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 134 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	123
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 35 du 9 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	125
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Franche-Comté) : avenant n° 27 du 23 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2015	127
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Loiret) : avenant n° 15 du 16 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015.....	129

Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture (Haute-Vienne [employés, ouvriers]) :	
avenant n° 149 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	131
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture (Haute-Vienne [cadres]) :	
avenant n° 150 du 15 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2015	133
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) :	
avenant n° 41 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015.....	135
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) :	
avenant n° 108 du 27 mars 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	137
Exploitations horticoles, maraîchères, pépinières et d'arboriculture fruitière (Eure-et-Loir) :	
avenant n° 74 du 23 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2015	140
Exploitations horticoles et pépinières (Loiret) :	
avenant n° 9 du 17 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015	142
Exploitations maraîchères (Ille-et-Vilaine et Morbihan) :	
avenant n° 34 du 3 juin 2015 relatif aux salaires minimaux.....	144
Exploitations de polyculture et d'élevage (Eure-et-Loir) :	
avenant n° 63 du 23 avril 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2015.....	146
Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) :	
avenant n° 58 du 2 juin 2015 relatif aux salaires minimaux.....	149
Sélection et reproduction animale (entreprises) :	
avenant n° 6 du 15 juin 2015 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2015	151
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) :	
avenant n° 29 du 27 janvier 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015	155
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin [salariés rémunérés au temps]) :	
avenant n° 33 du 10 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015 pour les salariés rémunérés au temps	157
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin [salariés rémunérés à la tâche]) :	
avenant n° 34 du 10 février 2015 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2015 pour les salariés rémunérés à la tâche.....	160

Brochure n° 3609

Convention collective nationale

**IDCC : 7010. – PERSONNEL
DES ÉLEVAGES AQUICOLES**

AVENANT N° 7 DU 11 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1597218M*
IDCC : 7010

Entre :

La fédération française d'aquaculture (FFA),

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du jour de l'extension du présent avenant :

« ANNEXE I

Salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
100	9,61	1 457,52
130	9,65	1 463,62
140	9,75	1 478,78
150	9,86	1 495,47
160	10,01	1 518,22
170	10,17	1 542,48
180	10,36	1 571,30

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
225	11,08	1 680,50
250	11,97	1 815,49
300	12,81	1 942,89
400	14,48	2 196,18

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 11 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

AVENANT N° 131 DU 8 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : AGRS1597216M
IDCC : 7001

Entre :

La Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} avril 2015

A compter du 1^{er} avril 2015, les salaires conventionnels mensuels, du niveau I au niveau IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} avril 2015, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 460	1 488	1 517
	II	1 512	1 541	1 571
	III	1 572	1 602	1 634
	IV	1 655	1 687	1 720
AMTS	IV	1 655	1 720	1 787
	V	1 945	2 021	2 100
	VI	2 245	2 333	2 425

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Cadres	VI	2 245	2 422	2 613
	VII	2 930	3 160	3 409
	VIII	3 860	4 164	4 493
	IX	5 010	5 406	5 834

Article 2

Dérogation à l'article 18 de la convention collective

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minimaux résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 8 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES

AVENANT N° 88 DU 16 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX
AU 1^{ER} JUILLET ET AU 1^{ER} NOVEMBRE 2015

NOR : AGRS1597219M

IDCC : 7012

Entre :

Le GHN ;

Le SNETE,

D'une part, et

La CFTC-Agri ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1^{er} juillet 2015

Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein.

(En euros.)

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,61	1 457,55
	Agent/hôtesse d'accueil	103	9,61	1 457,55
	Soigneur			
	Cavalier/soigneur	106	9,67	1 466,65
	Animateur/soigneur	109	9,78	1 483,33

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
2	Secrétaire	111	9,87	1 496,98
	Guide équestre	118	9,92	1 504,57
	Soigneur responsable d'écurie	121	10,16	1 540,97
	Enseignant/animateur	130	10,91	1 654,72
3	Secrétaire-comptable Enseignant	150	12,60	1 911,04
4	Enseignant responsable pédagogique	167	14,02	2 126,41 2 411,44 ⁽¹⁾ (*)
5	Directeur	193	16,21	3 112,32 (*)
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs. (*) Selon les conventions de forfait prévues à l'annexe V, paragraphe 1, article 5.				

Article 2

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifiée comme suit :

« Salaires bruts au 1^{er} novembre 2015

Base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein.

(En euros.)

CATÉGORIE	QUALIFICATION	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
1	Agent d'entretien	100	9,61	1 457,55
	Agent/hôtesse d'accueil	103	9,65	1 463,62
	Soigneur			
	Cavalier/soigneur	106	9,71	1 472,72
	Animateur/soigneur	109	9,82	1 489,40
2	Secrétaire	111	9,91	1 503,05
	Guide équestre	118	9,96	1 510,63
	Soigneur responsable d'écurie	121	10,20	1 547,03
	Enseignant/animateur	130	10,95	1 660,79
3	Secrétaire-comptable Enseignant	150	12,65	1 918,63
4	Enseignant responsable pédagogique	167	14,08	2 135,51 2 421,76 ⁽¹⁾ (*)
5	Directeur	193	16,27	3 123,84 (*)
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs. (*) Selon les conventions de forfait prévues à l'annexe V, paragraphe 1, article 5.				

Article 3

Les représentants des employeurs et des salariés se sont également engagés à travailler sur deux points particuliers de la convention collective :

- clarifier la rédaction quant au nombre de dimanche pouvant être travaillés ;
- faire prendre un décret pour avoir recours aux heures d'équivalence.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

**IDCC : 7002. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 123 DU 2 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015

NOR : *AGRS1597217M*
IDCC : 7002

Entre :

La COOP de France, métiers du grain ;

La COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2013, de :

- + 2,08 % pour le coefficient hiérarchique 205 ;
- + 39 € par rapport au coefficient précédent du coefficient 210 au coefficient 225 inclus ;
- + 1,40 % pour les coefficients hiérarchiques 230 et 235 ;
- + 1,30 % pour les coefficients hiérarchiques 240 au coefficient 390 inclus ;
- + 1,20 % pour les coefficients hiérarchiques 400 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe au présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2015, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant du 14 novembre 2013 précité, relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties, sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2015

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
I	205	18 980	1 460,00
	210	19 019	1 463,00
	215	19 058	1 466,00
II	220	19 097	1 469,00
	225	19 136	1 472,00
	230	19 215	1 478,08
	235	19 455	1 496,54
III	240	19 544	1 503,38
	250	20 101	1 546,23
	260	20 789	1 599,15
IV	270	21 456	1 650,46
	280	22 069	1 697,62
	290	22 757	1 750,54
V	300	23 407	1 800,54
	310	24 057	1 850,54
	320	24 739	1 903,00
VI	330	25 386	1 952,77
	340	26 057	2 004,38
	350	26 740	2 056,92
VII	360	27 394	2 107,23
	370	28 078	2 159,85
	380	28 764	2 212,62
	390	29 446	2 265,08
VIII	400	30 066	2 312,77
	410	30 715	2 362,69
	420	31 396	2 415,08
	430	32 077	2 467,46
IX	440	32 769	2 520,69
	450	33 440	2 572,31
	460	34 121	2 624,69
	470	34 797	2 676,69

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
X	480	35 478	2 729,08
	490	36 160	2 781,54
	500	36 835	2 833,46
	510	37 517	2 885,92
	520	38 198	2 938,31
XI	530	38 934	2 994,92
	540	39 561	3 043,15
	550	40 237	3 095,15
	560	40 919	3 147,62
	570	41 600	3 200,00
XII	580	42 286	3 252,77
	590	42 957	3 304,38
	600	43 638	3 356,77
	610	44 319	3 409,15
	620	45 001	3 461,62
XIII	630	45 677	3 513,62

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Etendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 29 DU 22 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597226M
IDCC : 8435

Entre :

La fédération départementale des coopératives laitières de l'Ain ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;
La fédération départementale des coopératives laitières du Jura,

D'une part, et

L'UR CFDT de Franche-Comté ;
L'UD CFDT de l'Ain ;
La CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue dans l'annexe II de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2015 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (Base : 151,67 heures)
200	9,61	1 457,55
220	9,95	1 509,12
230 (*)	–	–
240	10,17	1 542,48
250	10,56	1 601,64
280	11,02	1 671,40
300	11,54	1 750,27
320	13,24	2 008,11
380	16,65	2 525,31
(*) Le coefficient 230 est remplacé par le coefficient 250.		

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 22 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE**

(Franche-Comté)

(1^{er} avril 1986)

(Etendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

AVENANT N° 40 DU 16 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : AGRS1597224M

IDCC : 8433

Entre :

L'UR des producteurs de l'horticulture et de la pépinière de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

L'UR FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A l'article 21 de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} avril 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	9,61	1 457,55
	2	110	9,88	1 498,50
II		130	10,09	1 530,35
III	1	145	10,34	1 568,27
	2	160	10,73	1 627,42
IV	1	180	11,16	1 692,64
	2	200	11,70	1 774,54
TAM I		215	12,16	1 844,31

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

A l'article 6 de l'annexe I « Cadres et assimilés », la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} avril 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	12,69	1 924,69
II	13,33	2 021,76
III	15,32	2 323,58
IV	17,34	2 629,96
V	20,16	3 057,67

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 16 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8912. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES,
RURAUX ET FORESTIERS
(Languedoc-Roussillon et Vaucluse)
(25 mars 1996)**

(Etendue par arrêté du 12 novembre 1996,
Journal officiel du 20 novembre 1996)

**AVENANT N° 27 DU 27 MAI 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597230M
IDCC : 8912

Entre :

La fédération régionale des entrepreneurs des territoires de Languedoc-Roussillon,

D'une part, et

La FGTA FO ;

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Compte tenu de l'application des dispositions réglementaires relatives au Smic, et en référence à l'article 14 de la convention collective, à compter du 1^{er} janvier 2015 les salaires horaires de la grille de qualification sont indiqués à l'annexe I ci-dessous :

« ANNEXE I

Barème de salaires au 1^{er} janvier 2015

Smic horaire au 1^{er} janvier 2015 : 9,61 €.

Smic mensuel (base 151,67 heures) : 1 457,55 €.

Minimum garanti au 1^{er} janvier 2015 : 3,62 €.

Prime de panier : $3,62 \times 2 = 7,24$ €.

(En euros.)

NIVEAU / EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I Ouvrier exécutant	–	120	9,61	1 457,55

NIVEAU / EMPLOI	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II	1	125	9,99	1 515,18
Ouvrier spécialisé	2	133	10,09	1 530,35
III	1	146	10,61	1 609,22
Ouvrier qualifié	2	153	11,12	1 686,57
IV	–	160	11,60	1 759,37
Ouvrier hautement qualifié	–	173	12,82	1 944,41
Cadre, chef de chantier	–			

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui, conformément aux dispositions du code du travail, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex.

Fait à Montpellier, le 27 mai 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9261. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Drôme)
(22 janvier 1970)
(Etendue par arrêté du 11 février 1971,
Journal officiel du 3 mars 1971)

AVENANT N° 127 DU 25 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
NOR : AGRS1597232M
IDCC : 9261

Entre :
La FDSEA de la Drôme ;
Les entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche,
D'une part et,
La FGA CFDT ;
La FGTA FO ;
La CFTC-Agri ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires annexée à la convention collective est modifiée comme suit :

« Ouvriers et employés de bureau

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS		SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2015	
Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,70	1 471,20
II	1	9,76	1 480,30
	2	9,80	1 486,37
III	1	9,86	1 495,47
	2	9,95	1 509,12

CLASSIFICATION DES EMPLOIS		SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2015	
Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel (pour 151,67 heures)
IV	1	10,20	1 547,03
	2	10,50	1 592,54

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS		SALAIRE AU 1 ^{ER} FÉVRIER 2015	
Niveau	Echelon	Horaire	Mensuel (pour 151,67 heures)
TAM I	1	11,25	1 706,29
	2	11,60	1 759,37
TAM II	–	12,00	1 820,04

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité territoriale de la Drôme de la DIRECCTE Rhône-Alpes.

Fait à Valence, le 25 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9301. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ouvriers et employés)
(Gard)
(1^{er} avril 2003)
(Etendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 22 DU 12 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015
NOR : *AGRS1597236M*
IDCC : *9301*

Entre :
La FDSEA du Gard,
D'une part, et
Le syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;
Le SNCEA CFE-CGC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le salaire horaire des ouvriers agricoles est fixé comme suit à compter du 1^{er} juillet 2015 :
(*En euros.*)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
115	9,61
125	10,01
135	10,07
140	10,21
145	10,49
150	10,79
160	11,36

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Gard de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon.

Fait à Nîmes, le 1^{er} juillet 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9302. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Cadres)

(Gard)

(9 décembre 1963)

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 10 octobre 1964)

AVENANT N° 80 DU 12 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2015

NOR : *AGRS1597237M*

IDCC : 9302

Entre :

La FDSEA du Gard,

D'une part, et

Le syndicat CFDT des salariés de l'agriculture ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point prévues à l'article 23 de la convention collective sont fixées comme suit au 1^{er} juillet 2015 :

(En euros.)

GROUPE	VALEUR
III	9,499
II A	8,057
II B	7,723
I	6,886

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Gard de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon.

Fait à Nîmes, le 19 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9341. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Hérault)
(28 février 1952)**

(Etendue par arrêté du 17 juillet 1954,
Journal officiel du 30 juillet 1954)

**AVENANT N° 181 DU 16 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : *AGRS1597238M*
IDCC : 9341

Entre :

La FDSEA de l'Hérault ;

Le groupement des employeurs de main-d'œuvre agricole de l'Hérault ;

La FDCUMA de l'Hérault,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC, section de l'Hérault ;

Le SGA CFDT de l'Hérault ;

La FGTA-FO, interrégion Languedoc-Roussillon-PACA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

A compter du 1^{er} janvier 2015, la valeur du point concernant les salaires des ouvriers et des employés administratifs des exploitations agricoles de l'Hérault est augmentée de 0,8 %. Elle est donc fixée, du coefficient 145 au coefficient 170 inclus, à 0,0682 €.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
135	9,61 (Smic)	1 457,55
140	9,75	1 478,78
145	9,90	1 501,53
150	10,24	1 553,10
155	10,58	1 604,67
160	10,92	1 656,24
170	11,60	1 759,37

Article 2

A compter du 1^{er} janvier 2015, la valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles de l'Hérault est augmentée de 0,8 %. Elle est donc fixée à 10,526 €.

Le barème des salaires minimaux qui en résulte est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
175	12,15	1 842,05
180	12,49	1 894,68
185	12,84	1 947,31
190	13,19	1 999,94
195	13,53	2 052,57
200	13,88	2 105,20
205	14,23	2 157,83
210	14,57	2 210,46
225	15,62	2 368,35
245	17,00	2 578,87
260	18,04	2 736,76

Article 3

La valeur de la prime de panier est inchangée, à 2,20 €.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, 34064 Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et le porter à la connaissance de ses adhérents.

Fait à Montpellier, le 16 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9712. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)**

(Etendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

**AVENANT N° 134 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597241M

IDCC : 9712

Entre :

La FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

L'UD CFDT de Saône-et-Loire ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I Emplois d'exécutant	–	9,61	1 457,55
II Emplois spécialisés	–	9,85	1 493,95
III Emplois qualifiés	1	10,00	1 516,70
	2	10,15	1 539,45
IV Emplois hautement qualifiés	1	10,42	1 580,40
	2	11,47	1 739,65

TAM

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	11,91	1 806,39
II	13,16	1 995,98

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	16,40	2 487,39
II	20,40	3 094,07

Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs-coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs-porteurs est revalorisé pour 2015 de 0,8 % par rapport au taux horaire de la campagne des vendanges 2014.

Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2015, une valeur de l'avantage en nature fixée à 15,37 €, répartie comme suit :

Nourriture	13,00 € par jour		
	Petit déjeuner (20 %)	Déjeuner (50 %)	Dîner (30 %)
	2,40 €	7 €	3,60 €
Logement	2,37 € par jour		

Article 4

Les salaires fixés à l'article 1^{er} ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité territoriale de la Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne.

Fait à Mâcon, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)
(27 octobre 1993)**

(Etendue par arrêté du 18 février 1994,
Journal officiel du 2 mars 1994)

**AVENANT N° 35 DU 9 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : *AGRS1597231M*
IDCC : 9231

Entre :

La FDSEA ;

Les jeunes agriculteurs ;

L'EDT ;

La FDCUMA,

D'une part, et

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

Le SNCEA CFE-CGC Agro ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément à l'article 20 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} février 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I	9,61	1 457,55
II	9,86	1 495,47
III.1	9,99	1 515,18
III.2	10,18	1 544,00

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
IV.1	10,40	1 577,37
IV.2	10,72	1 625,90

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Creuse de la DIRECCTE du Limousin, 1, place Varillas, à Guéret.

Fait à Guéret, le 9 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Etendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

**AVENANT N° 27 DU 23 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2015**

NOR : AGRS1597225M

IDCC : 8434

Entre :

La FRSEA de Franche-Comté ;

La FRCUMA de Franche-Comté ;

Les entrepreneurs des territoires de Franche-Comté,

D'une part, et

L'UR CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue en annexe de la convention collective est modifiée comme suit à effet
au 1^{er} mars 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,88	1 498,50
II	1	10,15	1 539,45
	2	10,37	1 572,82
III	1	10,93	1 657,75
	2	11,14	1 689,60
IV	1	11,56	1 753,31
	2	11,83	1 794,26

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	–	13,22	2 005,08
TAM II	–	14,27	2 164,33
Cadres I	–	16,05	2 434,30
Cadres II	–	17,11	2 595,07

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité territoriale du Doubs de la DIRECCTE de Franche-Comté. Un exemplaire papier sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 23 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9451. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loiret)**

(21 septembre 2004)

(Etendue par arrêté du 19 avril 2005,
Journal officiel du 11 mai 2005)

**AVENANT N° 15 DU 16 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597239M

IDCC : 9451

Entre :

La FDSEA,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT ;

L'UD FO ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires minimaux

Les salaires minimaux applicables au personnel d'exécution et d'encadrement prévus à l'annexe I de la convention collective sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} avril 2015 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,69	1 469,68
II	1	9,85	1 493,95
III	1	10,18	1 544,00
	2	10,47	1 587,98
IV	1	11,03	1 672,92
	2	11,18	1 695,67
Cadre 3 ^e groupe	–	–	2 320,00

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Cadre 2 ^e groupe	–	–	2 658,00
Cadre 1 ^{er} groupe	–	–	3 134,00

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2015.

Article 3

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 16 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 149 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597242M
IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

La section arboricole de la FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat des entreprises pour l'emploi agricole et rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87) ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne (FDCUMA 87),

D'une part, et

La section départementale du SNCEA CFE-CGC de la Haute-Vienne ;

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

La CFTC-Agri de la Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Le salaire horaire de base des employés et ouvriers est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
100	9,61
201	9,91
301	10,18

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
302	10,28
401	10,47
402	11,08

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, UT de la Haute-Vienne, section centrale du travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Etendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 150 DU 15 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2015**

NOR : AGRS1597243M
IDCC : 9871

Entre :

La FDSEA de la Haute-Vienne ;

La section arboricole de la FDSEA de la Haute-Vienne ;

Le syndicat des entreprises pour l'emploi agricole et rural de la Haute-Vienne (SEPEAR 87) ;

La fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne (FDCUMA 87),

D'une part, et

La section départementale du SNCEA CFE-CGC de la Haute-Vienne ;

La FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Le SGA CFDT du Limousin ;

La CFTC-Agri de la Haute-Vienne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point indiciaire mensuel défini à l'article 15 de l'avenant « Cadres » n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à 5,49 €.

Article 2

L'annexe B de l'avenant du 8 mai 1980 précité s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} janvier 2015, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 est fixée à 5,49 €. »

A titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} janvier 2015, sous réserve des nouveaux taux du Smic, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
310	5,49	1 701,90
400	5,49	2 196,00
430	5,49	2 360,70
450	5,49	2 470,50
520	5,49	2 854,80
550	5,49	3 019,50
580	5,49	3 184,20
600	5,49	3 294,00

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2015.

Article 4

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, UT de la Haute-Vienne, section centrale du travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 15 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8211. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 41 DU 27 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597221M
IDCC : 8211

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2015, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 27 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes de salaires à compter du 1^{er} février 2015

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,61
	105	9,64
	110	9,67
	115	9,69
	125	9,71
	135	9,75
	150	9,79
	170	10,48
	200	11,62
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,61
	110	9,67
	120	9,70
	135	9,75
	150	9,79
	170	10,48
	190	11,22
	210	12,00
	240	13,08
	270	14,18
3. Agents de maîtrise	190	11,22
	230	12,71
	270	14,18
	320	16,08
	370	17,91
4. Cadres	280	14,57
	360	17,54
	420	19,79
	460	21,26
	480	22,01
	510	23,14
	550	24,59
	600	26,46

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,61 € au 1^{er} janvier 2015).

Convention collective

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)**

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

**AVENANT N° 108 DU 27 MARS 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597223M
IDCC : 8231

Entre :

La chambre syndicale des exploitants forestiers, scieurs, industries connexes de Haute-Normandie ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de l'Eure ;

Le syndicat des propriétaires forestiers sylviculteurs de Seine-Maritime,

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^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 106 du 17 janvier 2014, sont majorés de 0,8 % à compter du 1^{er} avril 2015.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} avril 2015

(En euros.)

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	11,31
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	9,37
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,03
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	9,33

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	11,80
Rondins 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	La tonne	10,70
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ⁽¹⁾		
Catégorie 1	Le mètre cube	6,74
Catégorie 2	Le mètre cube	7,61
Catégorie 3	Le mètre cube	8,48
Catégorie 4	Le mètre cube	9,37
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houpriers	Le mètre cube	6,14
Tendres	Le mètre cube	6,38
Pins, non écorcés	Le mètre cube	6,27
Résineux écorcés	Le mètre cube	9,48
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	9,24
Sapins épicéas bruts	Le stère	10,92
Pins écorcés forestièrement	Le stère	15,80
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	21,59
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	14,48
Pieux de clôture en chêne	La pièce	0,94
Découpes ⁽²⁾		
Jusqu'à 118	Le trait	1,10
120 à 158	Le trait	1,73
160 et plus	Le trait	2,65
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	10,32
Bûcheron employé au chargement des camions ⁽³⁾	L'heure	10,32
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	12,03
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	14,33
101 à 125 stères	Le stère	13,60
126 à 150 stères	Le stère	13,26
151 à 175 stères	Le stère	12,72
176 et plus	Le stère	11,85
<p>(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation, ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles. Catégorie 2 : coupe sans brûlage ayant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage. Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés. Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>(2) Découpes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. <p>(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p> <p>(4) Exploitation des chablis.</p> <p>L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.</p> <p>A défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou 4, selon les difficultés.</p> <p>Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.</p>		

Article 2

A l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,68 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,69 € ».

Article 3

Le troisième alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit :

« Elle est fixée à 4,87 €. »

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 84,58 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 85,26 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 106 du 17 janvier 2014, sont majorés à compter du 1^{er} avril 2015 comme indiqué à l'annexe I, qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} avril 2015

(En euros.)

COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,62
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	9,89
155	Charbonnier en meules, conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	10,97
165	Elagueur botteur, ébrancheur d'arbres sur pied	13,78

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

Article 6

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 mars 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9283. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Eure-et-Loir)
(24 juin 1969)**

(Etendue par arrêté du 21 avril 1971,
Journal officiel du 22 mai 1971)

**AVENANT N° 74 DU 23 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2015**

NOR : AGRS1597234M
IDCC : 9283

Entre :

La chambre syndicale horticole d'Eure-et-Loir ;

Le syndicat des arboriculteurs fruitiers d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« 1. Barème des salaires

Emplois d'ouvriers de production

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,75	1 478,78
II	1	9,83	1 490,92
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,06	1 525,80
	2	10,15	1 539,45

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,64	1 613,77
	2	10,97	1 663,82

Emplois d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1	11,72	1 777,57
	2	12,77	1 936,83
VI	1	13,98	2 120,35
	2	14,89	2 258,37
VII	–	Fixé de gré à gré	Fixé de gré à gré

Emplois de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,83	1 490,92
	2	9,91	1 503,05
III	1	10,06	1 525,80
	2	10,15	1 539,45

2. Evaluation des prestations en nature

Nourriture

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,38	7,92	5,54	15,84

Article 2

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le Smic.

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} mai 2015.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE du Centre, 13, rue du Docteur André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 23 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9454. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Loiret)
(10 avril 2009)

(Etendue par arrêté du 6 avril 2010,
Journal officiel du 16 avril 2010)

AVENANT N° 9 DU 17 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015

NOR : AGRS1597240M
IDCC : 9454

Entre :

L'union horticole orléanaise ;

La FDSEA,

D'une part, et

L'UD FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1^{er} de la convention collective.

Article 2

Salaires

Les salaires minimaux sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,64	1 462,10
II	1	9,67	1 466,65
	2	9,70	1 471,20
III	1	9,74	1 477,27
	2	9,82	1 489,40

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	1	9,86	1 495,47
	2	10,01	1 518,22

Techniciens et agents de maîtrise, anciens cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
T I	1	10,29	1 560,68
AM I	2	10,51	1 594,05
T II	–	10,97	1 663,82
AM II	–	11,50	1 744,21

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
K 280	12,85	1 948,96
K 320	15,26	2 314,48

Article 3

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} avril 2015.

Article 4

Dépôt. – Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Loiret de la DIRECCTE du Centre et au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Orléans, le 17 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8534. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Ille-et-Vilaine et Morbihan)
(20 novembre 1987)**

(Etendue par arrêté du 17 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 34 DU 3 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597227M
IDCC : 8534

Entre :

L'union départementale des producteurs de légumes d'Ille-et-Vilaine ;

Le groupement maraîcher morbihannais,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La FGTA FO ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe prévue par l'article 14 de la convention collective sont modifiées par les suivantes :

« ANNEXE

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ pour 35 heures hebdomadaires
100	9,61	1 457,55
105	9,67	1 466,65
120	9,81	1 487,88
135	10,20	1 547,03
150	10,84	1 644,10

Article 2

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

Article 3

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 3 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET CUMA
(Eure-et-Loir)
(27 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

**AVENANT N° 63 DU 23 AVRIL 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2015**

NOR : AGRS1597233M
IDCC : 9281

Entre :

La FDSEA d'Eure-et-Loir ;

La FDCUMA d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau annexe B à la convention collective est modifié comme suit :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage,
des ETAR et CUMA

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
	2	9,75	1 478,78
II	1	10,19	1 545,52
	2	10,38	1 574,33
III	1	10,81	1 639,55
	2	11,03	1 672,92
IV	1	11,47	1 739,65
	2	11,70	1 774,54

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	2	9,75	1 478,78
II	2	10,38	1 574,33
III	2	11,03	1 672,92
IV	2	11,70	1 774,54

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	10,19	1 545,52
III	2	11,03	1 672,92

Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,61	1 457,55
II	1	10,19	1 545,52

Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Adjoint d'exploitation ou de chantier	1	12,35	1 873,12
	2	12,97	1 967,16
Responsable d'exploitation ou de chantier	1	13,94	2 114,28
	2	15,04	2 281,12

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE horaire garanti	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre dirigeant	16,26	2 466,15

Article 2

Le tableau annexe C à la convention collective est modifié comme suit :

« Nourriture

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,38	7,92	5,54	15,84

Article 3

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le Smic.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} avril 2015.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE du Centre, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 23 avril 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9291. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE**

(Finistère)

(22 septembre 1981)

(Etendue par arrêté du 12 mars 1982,
Journal officiel du 8 avril 1982)

AVENANT N° 58 DU 2 JUIN 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1597235M

IDCC : 9291

Entre :

La FDSEA du Finistère,

D'une part, et

Le SGA CFDT du Finistère ;

La FGTA FO du Finistère ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« En application de l'article 13 et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, les salaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	11	9,61	1 457,55
	2	12	9,65	1 463,62
II	1	21	9,76	1 480,30
	2	22	9,79	1 484,85
III	1	31	10,07	1 527,32
	2	32	10,47	1 587,98
IV	1	41	10,88	1 650,17
	2	42	11,87	1 800,32

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Cadres				
V	1	51	14,64	2 220,45
	2	52	16,11	2 443,40
VI	1	61	17,27	2 619,34
	2	62	18,14	2 751,29

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 2 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Etendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**AVENANT N° 6 DU 15 JUIN 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2015**

NOR : AGRS1597220M

IDCC : 7021

Entre :

Le SNCIA,

D'une part, et

Le SNI CFE-CGC ;

L'UNSA2A ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective.

Le présent avenant a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2015.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM 2015 est porté de 117,54 € à 118,25 €, soit une hausse en masse annuelle de 0,6 %, par effet d'une augmentation de 0,6 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2015, soit un IV de 118,25 €.

Article 2

Majoration de l'indice de valorisation des RMM

L'indice de valorisation servant au calcul des RMM est porté de 9,042 € à 9,096 €.

Article 3

Date d'application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l'administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM figure en annexe au présent avenant. Elle annule et remplace celle de l'avenant n° 5 du 31 mars 2014.

Article 4

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

Dépôt. – Notification

Etabli en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 15 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RM et RAM annuelles pondérées 2015

(En euros.)

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHNIE	INSÉMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
725 700	22	224	26 488	2 038								Comptable 2°			
699 675	21	220	26 015	2 001				TI (*) coordinateur			Assistant direction				
674 650	20	216	25 542	1 965	Chef de taurellerie					Animateur technico-commercial					
649 625	19	212	25 069	1 928			Tech. création génétique		Technicien TE						
624 600	18	208	24 596	1 892			Tech. diffusion génétique	TI (*) spécialisé					Technicien informatique		
599 575	17	204	24 123	1 856				TI (*) qualifié				Comptable 1°			
574 550	16	200	23 650	1 819											
549 525	15	196	23 177	1 783						Agent technico-commercial					
524 500	14	192	22 704	1 746	Taurelier resp. équipe			TI (*)							
499 475	13	188	22 231	1 710				TI (*) débutant			Assistant spécialisé				

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RMM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECNIE	INSÉMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
474 450	12	184	21 758	1 674		Laborantin 2°									
449 425	11	180	21 285	1 637											
424 400	10	178	21 049	1 619		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	
399 375	9	176	20 812	1 601	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur					Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
374 350	8	174	20 576	1 583											
349 325	7	172	20 339	1 565	Taurelier									Livreur répartiteur	Agent d'entretien
324 300	6	170	20 103	1 546		Laborantin 1°									
299 275	5	168	19 866	1 528										Livreur	
274 250	4	166	19 630	1 510											
249 225	3	164	19 393	1 492								Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224 200	2	162	19 157	1 474		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propreté
199 175	1	160	18 920	1 455											
IV = 118,25 9,096 (*) TI : technicien d'insémination															

Convention collective

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Champagne-Ardenne)
(9 mars 1992)**

(Etendue par arrêté du 23 décembre 1992,
Journal officiel du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 29 DU 27 JANVIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015**

NOR : AGRS1597222M
IDCC : 8212

Entre :

Le groupement intersyndical bois Champagne-Ardenne (GIBCA),

D'une part, et

La CFDT ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective est remplacée par le document annexé au présent avenant.

Article 2

Le présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2015, sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la DIRECCTE de Champagne-Ardenne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 27 janvier 2015.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barèmes des salaires à compter du 1^{er} février 2015

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	100	9,61
	105	9,64
	110	9,67
	115	9,69
	125	9,71
	135	9,75
	150	9,79
	170	10,48
	200	11,62
2. Personnel administratif, commercial et technique	100	9,61
	110	9,67
	120	9,70
	135	9,75
	150	9,79
	170	10,48
	190	11,22
	210	12,00
	240	13,08
	270	14,18
3. Agents de maîtrise	190	11,22
	230	12,71
	270	14,18
	320	16,08
	370	17,91
4. Cadres	280	14,57
	360	17,54
	420	19,79
	460	21,26
	480	22,01
	510	23,14
	550	24,59
	600	26,46

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic (9,61 € au 1^{er} janvier 2015).

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,25 €.

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

(Limousin)

(1^{er} septembre 1998)

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 33 DU 10 FÉVRIER 2015
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU TEMPS**

NOR : AGRS1597228M

IDCC : 8741

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL) ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT),

D'une part, et

L'UR CFTC du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salariés rémunérés au temps (art. 14.2 de la convention collective)

Salaire horaire à compter du 1^{er} février 2015

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	AB 100	9,69
II	C 105	9,74
	D 110	9,80

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III	E 115	9,87
	F 125	9,94
	G 135	10,02
IV	H 150	10,34
	I 170	11,07
	J 200	12,18

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
ACT I	–	100	9,68
ACT II	1	110	9,80
	2	120	9,90
ACT III	1	135	10,02
	2	150	10,34
ACT IV	–	170	11,07
ACT V	1	190	11,81
	2	210	12,59
ACT VI	1	240	13,67
	2	270	14,78

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
AM I	–	190	11,81
AM II	1	230	13,28
	2	270	14,78
AM III	1	320	16,70
	2	370	18,59

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
C1	280	15,18
C3	360	18,21
	420	20,49
C4	460	22,00
C5	480	22,76
C6	510	23,91

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
C7	550	25,44
C8	600	27,31

Point d'ancienneté : 5,97. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 10 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

(Limousin)

(1^{er} septembre 1998)

(Etendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

AVENANT N° 34 DU 10 FÉVRIER 2015

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2015

POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

NOR : *AGRS1597229M*

IDCC : 8741

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL) ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT),

D'une part, et

L'UR CFTC du Limousin ;

L'UR CFDT du Limousin ;

L'UR CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Salariés rémunérés à la tâche (art. 36 *bis* de la convention collective)

Date d'effet : 1^{er} février 2015.

(En euros.)

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
a) Grumes			
Feuillus	5,15	–	–
Résineux	5,26	–	–
Résineux écorcé	9,24	–	–

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
<i>b) 1. Bois de mine ou assimilé</i>			
Résineux			
Résineux écorcé	–	6,23	–
Châtaignier :	–	8,21	–
– en 1 mètre			
– en 2 et 2,5 mètres	–	5,78	–
– écorcé	–	4,92	–
	–	9,24	–
<i>b) 2. Papeterie et billons</i>			
Résineux :			
– en 1 mètre	–	5,84	–
– en 2 et 2,5 mètres	–	4,96	–
– écorcé	–	9,31	–
Feuillus :			
– en 1 mètre	–	6,45	–
– en 2 et 2,5 mètres	–	4,90	–
Eclaircies feuillus et résineux		5,36	
Bois toutes longueurs	–		–
	–	–	8,15
<i>c) Poteaux de ligne</i>	6,35	–	–
<i>d) Bois de feu</i>	–	8,25	–
Frais de mécanisation	1,32	2,22	3,94

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2015.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant, dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE du Limousin, unité territoriale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 10 février 2015.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165150300-000715

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
