

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2016/13 DU 16 AVRIL 2016**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>64</b>

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

---

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/13

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 1 du 2 février 2016 à l'accord du 3 juin 2015 relatif à l'instauration d'un régime de frais de santé .....</b>	4
<b>Aéraulique (installation, entretien, réparation) : avenant n° 60 du 10 février 2016 relatif aux salaires minima et aux primes au 1<sup>er</sup> mars 2016 .....</b>	8
<b>Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016 .....</b>	10
<b>Dentaires (négoce en fournitures) : accord du 19 janvier 2016 relatif à l'article 26 de la convention .....</b>	12
<b>Désinfection, désinsectisation, dératisation (entreprises) : accord du 1<sup>er</sup> février 2016 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2016.....</b>	14
<b>Enseignement privé hors contrat : avenant n° 33 du 16 février 2016 à l'accord du 3 novembre 2015 relatif au contrat de génération.....</b>	16
<b>Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 9 février 2016 relatif aux dispositions sur le régime de prévoyance .....</b>	20
<b>Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 15 février 2016 relatif à la politique salariale pour l'année 2016.....</b>	24
<b>Maroquinerie (industries) : accord du 28 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	26
<b>Métallurgie (Drôme, Ardèche) : avenant n° 58 du 9 février 2016 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2016 .....</b>	29
<b>Métallurgie (Le Havre) : accord du 12 février 2016 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2016 ....</b>	33
<b>Métallurgie (Nièvre) : accord du 9 février 2016 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes au 1<sup>er</sup> février 2016 ....</b>	39
<b>Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 25 janvier 2016 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2016.....</b>	42
<b>Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minima pour l'année 2016.....</b>	48
<b>Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 14 janvier 2016 relatif au travail de nuit .....</b>	51

<b>Télécommunications</b> : accord du 29 janvier 2016 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2016 .....	58
<b>Vins, jus de fruits, spiritueux</b> : avenant n° 18 du 27 janvier 2016 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2016.....	61

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

AVENANT N° 1 DU 2 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 3 JUIN 2015

RELATIF À L'INSTAURATION D'UN RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650355M

IDCC : 1412

**PRÉAMBULE**

Le présent avenant a pour objet de modifier et de compléter les dispositions prévues par l'accord de branche du 3 juin 2015 instaurant un régime professionnel de santé, afin d'améliorer la lisibilité des garanties optiques dans le strict respect de la réglementation dite des « contrats responsables ».

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

*Modification des prestations de la garantie santé*

L'article 4.1.1 « Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé » est désormais rédigé comme suit :

(Annule et remplace l'article 4.1.1 instauré par l'accord de branche du 3 juin 2015)

« Article 4.1.1

*Liste des prestations de la garantie santé du régime professionnel de santé*

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale, hormis pour la garantie optique.

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
<b>Hospitalisation (*)</b>		
Frais de séjour conventionné ou non	100 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	200 % de la BR
Honoraires conventionnés ou non, facturés par un médecin non adhérent au CAS (**)	100 % de la BR	175 % de la BR
Forfait hospitalier (y compris actes lourds pratiqués dans un cabinet de ville ou dans un centre de santé)	100 % des FR	100 % des FR

	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
Chambre particulière, y compris maternité (par jour)	30 €	60 €
Lit accompagnant (– de 12 ans), par jour	25 €	25 €
Transport accepté par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
<b>Soins courants (*)</b>		
Consultations/visites généralistes	100 % de la BR	100 % de la BR
Consultations/visites spécialistes adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	125 % de la BR	200 % de la BR
Consultations/visites spécialistes non adhérents au CAS (**), à l'exception des psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	100 % de la BR	175 % de la BR
Actes techniques médicaux	100 %	100 %
Psychiatres, neuropsychiatres, neurologues	100 % de la BR	100 % de la BR
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	100 % de la BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie, analyses et examens de laboratoire, adhérents au CAS (**)	100 % de la BR	150 % de la BR
Radiologie, imagerie médicale, échographie, analyses et examens de laboratoire, non adhérents au CAS (**)	100 % de la BR	125 % de la BR
<b>Pharmacie (*)</b>		
Pharmacie prise en charge par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
<b>Dentaire (*)</b>		
Soins dentaires (y compris endodontie, prophylaxie, détartrage, inlay-onlay, parodontologie) remboursés par la sécurité sociale	100 % de la BR	100 % de la BR
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	125 % de la BR	200 % de la BR
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale		
Couronne	140 % de la BR	350 % de la BR
Inlay-core/inlay-core à clavette	125 % de la BR	125 % de la BR
Appareil dentaire 1 à 3 dents	125 % de la BR	200 % de la BR
Appareil dentaire complet (14 dents)	125 % de la BR	200 % de la BR
Bridge de 3 éléments	140 % de la BR	350 % de la BR
Prothèses (couronne ou adjonction de couronne, bridge, réparation sur prothèse) non remboursées par la sécurité sociale (par prothèse, dans la limite de 3 par an)	100 €	300 €



	BASE OBLIGATOIRE RPS	OPTION (sous déduction du régime de base)
Implants refusés par la sécurité sociale (par an et par personne)	–	350 €
<b>Optique (*)</b> (postes limités à 1 équipement tous les 2 ans, sauf évolution de la vision ou enfant mineur [**])		
Lentilles remboursées ou non par la sécurité sociale	100 € / an	200 € / an
Equipement optique moins de 18 ans (verres et monture)	200 €	250 €
Plus de 18 ans		
Verres simple foyer, sphériques		
sphère de – 6 à + 6	55 € par verre	85 € par verre
sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10	75 € par verre	125 € par verre
sphère hors zone de – 10 à + 10	75 € par verre	125 € par verre
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques		
cylindre ≤ + 4, sphère de – 6 à + 6	55 € par verre	85 € par verre
cylindre ≤ + 4, sphère hors zone de – 6 à + 6	75 € par verre	125 € par verre
cylindre > + 4, sphère de – 6 à + 6	75 € par verre	125 € par verre
cylindre > + 4, sphère hors zone de – 6 à + 6	75 € par verre	125 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs sphériques		
sphère de – 4 à + 4	75 € par verre	125 € par verre
sphère hors zone de – 4 à + 4	105 € par verre	185 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques		
sphère de – 8 à + 8	95 € par verre	165 € par verre
sphère hors zone de – 8 à + 8	105 € par verre	185 € par verre
Monture	70 €	100 €
<b>Autres actes</b>		
Prothèses médicales, orthopédiques et auditives	100 % de la BR	150 % de la BR
Ostéopathie	–	Forfait de 4 séances à 25 €, par an
FR : frais réels. BR : base de remboursement de la sécurité sociale (restituée pour actes non acceptés). (*) Remboursements limités aux dépenses engagées et effectuées dans le respect des contrats responsables. (**) Contrat d'accès aux soins conclu entre l'assurance maladie et les médecins exerçant en secteur 2 ou qui sont titulaires d'un droit à dépassement permanent ainsi que certains médecins exerçant en secteur 1. (***) L'équipement optique complet (2 verres + monture) est limité à 1 remboursement tous les 2 ans, sauf en cas d'évolution de la vision médicalement constatée. Cette limitation n'est pas applicable aux enfants mineurs qui bénéficient de 1 équipement tous les ans. La part prise en charge pour la monture dans l'équipement optique ne peut excéder 150 €. »		

## **Article 2**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

## **Article 3**

### *Notification. – Dépôt. – Extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail. Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le lendemain du jour où les formalités de dépôt auront été accomplies.

Fait à Paris, le 2 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNEFCCA.

### **Syndicats de salariés :**

FCM FO ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FM CFE-CGC.

Brochure n° 3023

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1412. – INSTALLATION, ENTRETIEN, RÉPARATION  
ET DÉPANNAGE DE MATÉRIEL AÉRAULIQUE,  
THERMIQUE ET FRIGORIFIQUE**

---

AVENANT N° 60 DU 10 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES  
AU 1<sup>ER</sup> MARS 2016  
NOR : ASET1650354M  
IDCC : 1412

---

Entre :

Le SNEFCCA,

D'une part, et

La FCM FO ;

La FGMM CFDT ;

La FNSM CFTC ;

La FM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 3.4 de la convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériels aéronautique, thermique, frigorifique et connexes, le présent avenant fixe les salaires entrant dans son champ d'application.

**Article 2**

Les emplois concernés sont ceux repris par le chapitre XI de la convention collective.

**Article 3**

La grille des salaires minima conventionnels réévaluée est applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

**Article 4**

Conformément à l'article 4 de l'avenant n° 56 du 7 février 2013, la valeur du point à prendre en considération pour l'application de l'article 4.2 de la convention relatif à l'astreinte reste fixée à 10,20 €.

## Article 5

Conformément à l'article 3.6 de la convention collective nationale modifié par l'article 6 de l'avenant n° 24 du 16 juin 1999, la valeur à prendre en considération pour calculer l'assiette des primes d'ancienneté reste fixée à 4,94 € (avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2001).

Les dispositions des articles 4 et 5 du présent avenant sont opposables à toutes les entreprises de la branche professionnelle ; en conséquence, aucune entreprise de la branche ne peut déroger à ces dispositions dans un sens moins favorable aux salariés.

### *Grille des salaires minima conventionnels au 1<sup>er</sup> mars 2016*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM garanti mensuel (base 151,667 heures)	FORFAIT ANNUEL en heures (base 1 607 heures)	FORFAIT ANNUEL en jours (218 jours)
I	A	176	1 487,22		
	B	181	1 494,28		
	C	186	1 501,34		
II	A	195	1 508,39		
	B	205	1 515,45		
	C	210	1 522,50		
III	A	225	1 529,56		
	B	235	1 565,74		
	C	245	1 632,97		
IV	A	260	1 731,63		
	B	280	1 863,93		
	C	300	1 997,29		
V	A	320	2 117,65		
	B	340	2 248,86		
	C	365	2 414,75		
VI (*)	A	370	2 112,02	25 344,24	29 145,88
	B	375	2 262,43	27 149,16	31 221,53
	C	380	2 424,55	29 094,60	33 458,79
VI	A	390	2 583,12	30 997,44	35 647,06
	B	430	2 880,02	34 560,24	39 744,28
	C	460	3 190,43	38 285,16	44 027,93
VII	A	500	3 552,04	42 624,48	49 018,15
	B	600	4 035,24	48 422,88	55 686,31
	C	700	4 784,05	57 408,60	66 019,89

(\*) Les coefficients 370, 375 et 380 correspondent aux jeunes diplômés (voir l'article 10.2 de la convention collective nationale).

Valeurs des points pour le calcul de l'ancienneté et de l'astreinte :

– ancienneté : 4,94 € ;

– astreinte : 10,20 €.

Fait à Paris, le 10 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322

**Conventions collectives nationales**

**BÂTIMENT**

IDCC : 2420. – **Cadres**

**Appointements ingénieurs et cadres  
du bâtiment et des travaux publics**

AVENANT N° 68 DU 14 JANVIER 2016

RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX

AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016

NOR : ASET1650347M

Entre :

La CAPEB ;

La FFB ;

La FFIE ;

La FSCOPBTP (section bâtiment),

D'une part, et

La FNCB CFDT ;

La fédération BATIMAT-TP CFTC ;

La CFE-CGC BTP ;

La FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2016 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2016.

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

Les parties signataires décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2016 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
60	1 808
65	1 958
70	2 109
75	2 256
80	2 402
85	2 546
90	2 695
95	2 845
100	2 985
103	3 073
108	3 205
120	3 541
130	3 825
162	4 749

### **Article 2**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

### **Article 3**

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3033

**Convention collective nationale**

**IDCC : 635. – NÉGOCE EN FOURNITURES DENTAIRES**

ACCORD DU 19 JANVIER 2016  
RELATIF À L'ARTICLE 26 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1650344M

IDCC : 635

Entre :

Le COMIDENT,

D'une part, et

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été observé que la formulation utilisée pour désigner, à l'article 26, les bénéficiaires d'un congé parental souffrait d'un manque de vigilance.

En effet, si le premier alinéa de cet article prévoit que le salarié (qu'il soit un homme ou une femme) pourra demander un congé parental, le deuxième alinéa n'utilise en revanche que le genre féminin.

N'étant pas l'intention des parties, il a été souhaité d'y remédier.

Par conséquent, par la présente, l'accord remplace la partie :

« Article 26

En outre, le (la) salarié(e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, elle sera réintégrée dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67. »

En :

« Article 26

En outre, le (la) salarié(e) aura la faculté, à l'expiration de la période définie à l'article 23, de demander un congé parental sans salaire pour élever son enfant.

A l'expiration de ce congé et à condition de prévenir l'employeur 3 mois à l'avance de son intention de reprendre son travail, il (elle) sera réintégré(e) dans un emploi de même catégorie garantissant le salaire antérieur et les avantages acquis, après entretien professionnel.

Ces dispositions sont étendues sans préjudice de l'application des articles L. 1225-66, L. 1225-67. »

Le présent accord obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Le présent accord prendra effet à compter de sa publication au *Journal officiel* et à compter de la date de son extension pour toutes les entreprises de la branche.

En même temps que le dépôt, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3260

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1605. – ENTREPRISES DE DÉSINFECTION,  
DÉSINSECTISATION ET DÉRATISATION (3D)**

---

ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016

RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650341M

IDCC : 1605

Les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

1. La revalorisation des salaires minima mensuels et des primes d'ancienneté associées, conformément à la grille jointe en annexe.
2. Date d'application : au premier jour du mois suivant la date de l'arrêté d'extension.
3. Égalité hommes-femmes.

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche, et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

Les situations des hommes et des femmes sont examinées à l'occasion de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, à l'occasion de laquelle les partenaires sociaux veillent à ce que l'égalité entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise soit respectée.

Les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation relative à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le courant de l'année 2016.

Fait à Courbevoie, le 1<sup>er</sup> février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CS3D.

**Syndicats de salariés :**

FEETS FO ;

CMTE CFTC ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT.

# Grille des salaires minima (revalorisation 2016)

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU	DATES D'APPLICATION DES DERNIERS ACCORDS						ACCORD 2015		PRIME D'ANCIENNETÉ					
		01/06/2009	01/09/2009	01/08/2010	01/05/2012	01/08/2013	01/08/2014			3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	> 15 ans	
G1									0,8 %	3 %	6 %	9 %	12 %	15 %	
	I	1 325,00	1 340,00	1 355,00	1 423,00	1 452,00	1 470,88	1 485,50	1 497,38	Sans objet (passage au niveau II au bout de 2 ans au plus)					
	II	1 375,00	1 390,00	1 405,00	1 475,00	1 505,00	1 524,57	1 539,00	1 551,31						
	III	1 425,00	1 440,00	1 455,00	1 527,00	1 557,00	1 577,24	1 593,00	1 605,74						
G2	IV	1 480,00	1 490,00	1 507,00	1 579,00	1 609,00	1 629,92	1 646,00	1 659,17	48,17	96,34	144,52	192,69	240,86	
									0,8 %	49,78	99,55	149,33	199,10	248,88	
	V	1 590,00	1 590,00	1 610,00	1 679,00	1 709,00	1 731,22	1 748,00	1 761,98	52,86	105,72	158,58	211,44	264,30	
	VI	1 760,00	1 760,00	1 775,00	1 850,00	1 865,00	1 889,25	1 908,00	1 923,26	57,70	115,40	173,09	230,79	288,49	
G3	VII	1 970,00	1 970,00	1 985,00	2 069,00	2 084,00	2 111,09	2 132,00	2 149,06	64,47	128,94	193,42	257,89	322,36	
	VIII	2 111,00	2 111,00	2 125,00	2 215,00	2 230,00	2 258,99	2 281,00	2 299,25	68,98	137,95	206,93	275,91	344,89	
									0,8 %						
	IX	2 340,00	2 340,00	2 355,00	2 454,00	2 469,00	2 481,35	2 500,00	2 520,00	Pas de prime d'ancienneté pour les cadres.					
G3	X	3 010,00	3 010,00	3 025,00	3 151,00	3 166,00	3 181,83	3 206,00	3 231,65						
	XI	4 330,00	4 330,00	4 345,00	4 520,00	4 535,00	4 557,68	4 592,00	4 628,74						
	XII	4 995,00	4 995,00	5 005,00	5 190,00	5 205,00	5 231,03	5 270,00	5 312,16						

Brochure n° 3351

**Convention collective nationale**

IDCC : 2691. – **ENSEIGNEMENT PRIVÉ HORS CONTRAT**

---

AVENANT N° 33 DU 16 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD DU 3 NOVEMBRE 2015

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1650346M

IDCC : 2691

---

Entre :

La FNEP,

D'une part, et

Le SNEPL CFTC ;

Le SNPEFP CGT ;

Le SYNEP CFE-CGC ;

La FNEC FP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 2.2 de l'accord reçoit la rédaction suivante :

« Article 2.2

*Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours  
aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires*

Article 2.2.1

*Recours à l'alternance*

a) Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des salariés jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Il est rappelé que pour les établissements d'enseignement supérieur avec recherche une classification spécifique a été prévue pour les doctorants salariés.

Eu égard aux perspectives des années à venir, les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

Pour cela, la branche s'engage à communiquer auprès des entreprises (qui feront le relais auprès des jeunes) une fois par an sur les dispositifs de formation existants en apprentissage et en contrat

de professionnalisation. Ces communications s'effectueront notamment au travers de l'observatoire des métiers de la branche (OMEETP).

Par ailleurs, elles rappellent que le suivi de l'alternant dans l'entreprise pendant la durée d'exécution de son contrat sera effectué par :

- un maître d'apprentissage pour les titulaires d'un contrat d'apprentissage conformément aux dispositions légales ;
- un tuteur pour les titulaires d'un contrat de professionnalisation répondant aux conditions des articles D. 6325-6 et suivants du code du travail.

#### *b) Apprentissage*

Afin que la branche puisse disposer des moyens nécessaires pour prendre en charge des actions collectives (communication, information sur les métiers...) dans l'intérêt de l'ensemble de la profession et financer des établissements d'enseignement, les parties signataires invitent toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (ex-hors contrat) à verser tout ou partie de leur taxe d'apprentissage à l'organisme habilité au niveau national comme collecteur de la taxe d'apprentissage de notre branche et à laisser une partie des fonds de la taxe d'apprentissage affectable aux établissements (quota et hors quota) au titre des fonds libres.

La CPNEFP, en lien avec l'observatoire de branche (OMEETP), sur la base d'études réalisées ou à réaliser, définira les actions pertinentes qui permettront de favoriser le développement de l'alternance dans notre branche et ainsi de répondre à l'objectif fixé par le présent accord en termes d'accueil de jeunes.

#### Article 2.2.2

##### *Recours aux stages en entreprise (valorisation et accueil des stagiaires)*

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise.

Comme la profession le sait, les stages en entreprise sont intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. Ils sont strictement encadrés par le code de l'éducation et doivent avoir une finalité pédagogique déterminée dans le cadre d'une convention conclue entre une entreprise, un jeune et l'établissement d'enseignement dans lequel il poursuit ses études. Ils ne peuvent en effet avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire, mais aussi elles devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne.

Aussi, en application du présent accord, l'entreprise :

- veillera au bon accueil du stagiaire, notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler ;
- veillera à la cohérence du parcours d'accueil avec les objectifs du stage. A cet effet, un échange préalable avec le(s) responsable(s) éducatif(s) devra permettre de préparer l'arrivée et l'accueil des stagiaires ;
- respectera les obligations en matière de stage ;
- accueillera l'étudiant et lui donnera les moyens de réussir sa mission ;

- désignera un responsable de stage dont la tâche sera :
  - de guider et de conseiller l'étudiant ;
  - de l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
  - de favoriser son intégration au sein de l'entreprise et l'accès aux informations nécessaires ;
  - de l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;
  - d'assurer un suivi régulier de ses travaux ;
  - d'évaluer la qualité du travail effectué ;
  - de le conseiller sur son projet professionnel ;
- rédigera une attestation de stage décrivant les missions effectuées, qui pourra accompagner les futurs curriculum vitae de l'étudiant. »

## Article 2

L'article 3.3 de l'accord sur les mesures spécifiques aux salariés âgés est complété comme suit :

« Dans le cadre de la gestion et de l'aménagement des fins de carrière, les parties signataires encouragent la conclusion, entre l'employeur d'un senior et un autre employeur qui souhaite diversifier son activité ou lors de son installation, d'une convention de mise à disposition, pendant une certaine durée et/ou pour certains jours, pendant un temps défini.

Le passage d'un temps plein à un temps partiel peut être une faculté pour alléger la charge de travail des seniors et commencer à préparer la période de retraite.

Tout salarié remplissant les conditions lui permettant de faire liquider sa retraite pourra bénéficier, s'il en fait la demande, de 1 demi-journée d'absence rémunérée, sur justificatif, au titre des démarches administratives à entreprendre auprès du service public compétent. »

## Article 3

Il est créé un article 4.4 qui reçoit la rédaction suivante :

### « Article 4.4

#### *Suivi de la mise en œuvre des engagements*

Les parties signataires conviennent du calendrier suivant :

ARTICLE	ENGAGEMENT	DATE
1.3	Embauches de jeunes + 12 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
	Embauches de seniors + 6 % du pourcentage de 2013	31/12/2018
2.1.1 2.1.2	Création d'un parcours d'intégration dans les entreprises	31/12/2019
2.1.3	Promotion de formations, dont le CCP	31/12/2016
2.2	Perspectives de développement de l'alternance et conditions de recours aux stages ainsi que modalités d'accueil des alternants et des stagiaires	31/12/2018
3.1.2	Désignation d'un salarié référent	31/12/2017
3.2.1	Entretien de suivi du jeune et du référent	31/12/2017
3.2.2	Mesures d'accompagnement du référent	31/12/2017
3.3	Salariés âgés : formation mutualisée à la GPEC pour les salariés et entreprises	31/12/2019
Titre IV	Suivi par l'OMEPP	A partir de 2017

#### **Article 4**

##### *Dépôt*

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

#### **Article 5**

##### *Demande d'extension*

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

#### **Article 6**

##### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter de la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 16 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

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

---

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX DISPOSITIONS SUR LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1650353M  
IDCC : 184

Entre :

L'UNIIC ;

La CSNP ;

La FSCOPC ;

Le GMI ;

La RBD,

D'une part, et

La FILPAC CGT ;

La F3C CFDT ;

La FFSCEGA CFTC ;

La CGT-FO livre ;

L'IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Equilibre du régime conventionnel*

**1. Cotisations. – Taux d'appel**

Les taux conventionnels restent inchangés pour l'année 2016.

Compte tenu des résultats techniques du régime de prévoyance, le taux d'appel des cotisations non-cadres est fixé à 90 % du taux conventionnel.

**2. Clause d'examen annuel**

La commission paritaire se réunit annuellement afin d'analyser la situation de l'ensemble du régime de prévoyance conventionnel non-cadres.

Les parties signataires s'engagent à prendre les mesures nécessaires pour assurer l'équilibre de ce régime, sans baisse des prestations, et ce tant que le taux d'appel n'a pas été rétabli à hauteur de 100 % du taux conventionnel.

## **Article 2**

### *Suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois dans la profession pour bénéficier des prestations en arrêt de travail (incapacité de travail et invalidité)*

#### **1. Suppression de la condition d'ancienneté minimum de 6 mois dans la profession**

Les parties conviennent que l'accès aux prestations en incapacité de travail (non-cadres, accord conventionnel relatif à la garantie incapacité de travail des ouvriers et employés en date du 25 octobre 1990, article 3) et invalidité (cadres et non-cadres) n'est plus subordonné à la condition d'une ancienneté minimum de 6 mois de présence continue dans la profession, dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des imprimeries de labeur et des industries graphiques.

#### **2. Modifications statutaires**

Les membres de la commission paritaire approuvent les modifications des règlements de la CARPILIP-P ci-dessous mentionnées.

*(Voir tableau page suivante.)*



## Présentation des différentes modifications du règlement

TEXTE ACTUEL	PROPOSITION DE NOUVEAU TEXTE
<p style="text-align: center;">Titre II. – Garantie incapacité de travail</p> <p style="text-align: center;">Article 12. – Conditions d'ouverture des droits à indemnités journalières</p> <p>L'ancienneté minimum et de cotisation requise pour bénéficier de l'ouverture des droits à indemnisation est de 6 mois de présence continue, sans interruption pour cause de salaires perçus hors profession quelle qu'en soit la durée (intérim, stages rémunérés, chômage, etc.), à la date de l'arrêt de travail dans une ou plusieurs entreprises adhérentes à l'institution.</p> <p>L'arrêt de travail doit impérativement débuter soit pendant la période d'activité ou au plus tard pendant la période de préavis ou de congés payés.</p> <p>La période continue de cotisation de 6 mois est supprimée en cas d'accident du travail, d'accident de trajet ou de maladie professionnelle.</p> <p>Pour ces trois cas précités, les droits sont ouverts dès la date d'entrée dans l'entreprise adhérente.</p>	<p style="text-align: center;">Titre II. – Garantie incapacité de travail</p> <p style="text-align: center;">Article 12. – Conditions d'ouverture des droits à indemnités journalières</p> <p>Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie indemnités journalières dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.</p>
<p style="text-align: center;">Titre III. – Invalidité</p> <p style="text-align: center;">Article 24. – Conditions d'ouverture des droits</p> <p>Les salariés invalides devront justifier avoir cotisé pour ce risque pendant une période continue d'au moins 6 mois précédant immédiatement l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité, sans interruption pour cause de salaires perçus hors profession quelle que soit la durée (intérim, y compris dans l'imprimerie, stages rémunérés, etc.).</p>	<p style="text-align: center;">Titre III. – Invalidité</p> <p style="text-align: center;">Article 24. – Conditions d'ouverture des droits</p> <p>Les membres participants salariés sont assurés au titre de la garantie invalidité dès la date d'entrée en vigueur dans l'entreprise adhérente, dans la mesure où l'arrêt de travail ayant entraîné l'invalidité est postérieur à la date d'affiliation dans une catégorie ouvrant des droits pour ce risque.</p>

### **Article 3**

#### *Date d'application de l'accord*

Le présent accord est applicable à compter de sa date de signature.

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3138

**Convention collective nationale**

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

**ACCORD DU 15 FÉVRIER 2016  
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650352M

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 ainsi que sur la définition du salaire minimum mensuel conventionnel.

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 <sup>er</sup> septembre 2016
I B	3 713
I A	3 620
II	2 971
III B	2 477
III A	1 948
IV	1 742
V C	1 598
V B	1 545
V A	1 535
VI B	1 527
VI A	1 517

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 ;  
FSCOPC ;  
GMI.

**Syndicats de salariés :**

FILPAC CGT ;  
F3C CFDT ;  
FFSCEGA CFTC ;  
CGT-FO livre ;  
IP CFE-CGC.

**Accord professionnel**  
**INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE**

ACCORD DU 28 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016

NOR : ASET1650349M

Entre :

La FFM,

D'une part, et

La FCMTE CFTC ;

La FNAA CFE-CGC ;

La FTHC CGT ;

La FNP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

*(En euros.)*

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 475	1 475		
II	1 483	1 483		
III	1 493	1 493	1 563	
IV			1 719	2 237
V			1 829	2 993
VI				3 434

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de la sécurité sociale ;

- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire.

### **Champ d'application**

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous les n<sup>os</sup> 15.12Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usage technique, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et de pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures en cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montres ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case.

Cette liste est non exhaustive.

### **Egalité professionnelle**

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties signataires conviennent que les différences de salaires de base et de rému-

nécessités constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

### **Validité**

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1<sup>er</sup> février 2016.

### **Dénonciation**

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

### **Dépôt. – Extension**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail, à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 15.12Z.

Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier ministre du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

Fait à Paris, le 28 janvier 2016.

(Suivent les signatures).

**Convention collective**

**IDCC : 1867. – MÉTALLURGIE**

**(Drôme et Ardèche)**

**(24 novembre 1994)**

*(Bulletin officiel n° 1995-1 bis)*

*(Etendue par arrêté du 26 décembre 1995,*

*Journal officiel du 6 janvier 1996)*

**AVENANT N° 58 DU 9 FÉVRIER 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES**

**ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

**NOR : ASET1650350M**

**IDCC : 1867**

**PRÉAMBULE**

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours des années 2015 et 2016 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, la valeur du point de la rémunération minimale hiérarchique (RMH) pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

A l'issue de ces réunions, le présent accord a été signé en tenant compte, notamment pour les grilles de TEGA et dès le coefficient 140, de la valeur du Smic, conformément aux dispositions conventionnelles.

Enfin, compte tenu du haut degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2016, afin d'examiner l'évolution de la situation.

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

*Taux effectifs garantis annuels*

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

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

**Article 2**

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

La valeur du point, qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche, est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 4,86 €, sur la base de la durée légale du travail.

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



### **Article 3**

#### *Indemnités de panier et de rappel*

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, à 5,70 € (2,85 € pour le demi-panier).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme et Ardèche est fixée, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, à :

- 11,61 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;
- 13,98 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;
- 18,64 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

### **Article 4**

#### *Dépôt*

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

Fait à Valence, le 9 février 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UIMM Drôme et Ardèche.

#### **Syndicats de salariés :**

CFE-CGC ;  
CFDT ;  
CGT-FO ;  
CGT.

## ANNEXE I

### Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

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

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT de maîtrise d'atelier	AUTRES mensuels
V	3	395	AM7 30 901	30 250
	2	365	AM7 29 590	27 579
	1	335	AM6 27 726	25 824
	1	305	AM5 25 679	24 463
IV	3	285	AM4 23 487	23 267
	2	270		22 095
	1	255	AM3 21 387	20 953
III	3	240	AM2 20 168	19 833
	2	225		19 035
	1	215	AM1 18 827	18 539
II	3	190		18 165
	2	180		18 039
	1	170		17 944
I	3	155		17 864
	2	145		17 796
	1	140		17 749

## ANNEXE II

### Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,86 €), sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT DE MAÎTRISE d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qualif.	RMH	Qualif.	RMH
V		395	1 919,70			AM7	2 054,08
	3	365	1 773,90			AM7	1 898,07
	2	335	1 628,10			AM6	1 742,07
	1	305	1 482,30			AM5	1 586,06
IV	3	285	1 385,10	TA	1 454,36	AM4	1 482,06
	2	270	1 312,20	TA	1 377,81		
	1	255	1 239,30	TA	1 301,27	AM3	1 326,05
III	3	240	1 166,40	TA	1 224,72	AM2	1 248,05
	2	225	1 093,50				
	1	215	1 044,90	P3	1 097,15	AM1	1 118,04
II	3	190	923,40	P2	969,57		
	2	180	874,80				
	1	170	826,20	P1	867,51		
I	3	155	753,30	O3	790,97		
	2	145	704,70	O2	739,94		
	1	140	680,40	O1	714,42		

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

**Convention collective**

**IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Le Havre)  
(26 juin 1978)**

(Etendue par arrêté du 16 mai 1980,  
*Journal officiel* du 6 juillet 1980)

---

**ACCORD DU 12 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650351M

IDCC : 979

Entre :

L'UIMM de la région havraise,

D'une part, et

La CFDT de la métallurgie du Havre ;

La CFE-CGC Haute-Normandie ;

La CFTC de la métallurgie du Havre ;

La CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

**Article 2**

*Rémunérations annuelles garanties*

A partir de l'année 2016, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant.

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	17 843
	2	145	17 895
	3	155	17 913
II	1	170	17 935
	2	180	17 986
	3	190	18 233
III	1	215	19 447
	2	225	20 057
	3	240	21 235
IV	1	255	22 282
	2	270	23 465
	3	285	24 853
V	1	305	26 208
	2	335	28 755
	3	365	31 136
	3	395	33 728

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

### Article 3

#### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective et sont définies par une valeur de point unique.

Dans le cadre de la poursuite de la politique de convergence des salaires minimum conventionnels de la métallurgie régionale, les parties signataires ont décidé de faire coïncider la valeur du point applicable dans l'arrondissement du Havre pour l'année 2016 avec celle fixée, sur cette même période, pour l'arrondissement de Rouen-Dieppe.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, la valeur du point, qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, est égale à 5,40 €, sur la base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers, en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier, en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au troisième alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

#### **Article 4**

##### *Indemnités de panier de nuit et de panier de jour*

L'indemnité de panier de nuit, prévue à l'article 36 de la convention collective, est fixée à 4,86 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

L'indemnité de panier de jour, prévue à l'article 36 de la convention collective, est fixée à 1,74 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarifs des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et par les accords des 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013 et 30 janvier 2015 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnités de panier applicables à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016 :

En cas de travail continu ou en équipes alternées :

- de jour : 1,74 € ;
- de nuit : 4,86 €. »

#### **Article 5**

##### *Clause de rencontre*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer en novembre 2016 afin d'examiner l'évolution des salaires minimaux conventionnels, dans l'hypothèse où l'indice général des prix à la consommation augmenterait d'au moins 0,8 % en moyenne entre 2015 et 2016.

#### **Article 6**

##### *Dénonciation*

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

#### **Article 7**

##### *Révision*

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

## **Article 8**

### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait au Havre, le 12 février 2016.

(Suivent les signatures.)

# ANNEXE

## Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, établi sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures

Valeur du point : 5,40 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)*

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	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 %
I	1	140	756,00	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,04	75,60	83,16	90,72	98,28	105,84	113,40
	2	145	783,00	23,49	31,32	39,15	46,98	54,81	62,64	70,47	78,30	86,13	93,96	101,79	109,62	117,45
	3	155	837,00	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
II	1	170	918,00	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
	2	180	972,00	29,16	38,88	48,60	58,32	68,04	77,76	87,48	97,20	106,92	116,64	126,36	136,08	145,80
	3	190	1 026,00	30,78	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90
III	1	215	1 161,00	34,83	46,44	58,05	69,66	81,27	92,88	104,49	116,10	127,71	139,32	150,93	162,54	174,15
	2	225	1 215,00	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80	157,95	170,10	182,25
	3	240	1 296,00	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
IV	1	255	1 377,00	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
	2	270	1 458,00	43,74	58,32	72,90	87,48	102,06	116,64	131,22	145,80	160,38	174,96	189,54	204,12	218,70
	3	285	1 539,00	46,17	61,56	76,95	92,34	107,73	123,12	138,51	153,90	169,29	184,68	200,07	215,46	230,85
V	1	305	1 647,00	49,41	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
	2	335	1 809,00	54,27	72,36	90,45	108,54	126,63	144,72	162,81	180,90	198,99	217,08	235,17	253,26	271,35
	3	365	1 971,00	59,13	78,84	98,55	118,26	137,97	157,68	177,39	197,10	216,81	236,52	256,23	275,94	295,65
	3	395	2 133,00	63,99	85,32	106,65	127,98	149,31	170,64	191,97	213,30	234,63	255,96	277,29	298,62	319,95



*Ouvriers (y compris majoration de 5 %)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	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 %
I	1	140	793,80	23,81	31,75	39,69	47,63	55,57	63,50	71,44	79,38	87,32	95,26	103,19	111,13	119,07
	2	145	822,15	24,66	32,89	41,11	49,33	57,55	65,77	73,99	82,22	90,44	98,66	106,88	115,10	123,32
	3	155	878,85	26,37	35,15	43,94	52,73	61,52	70,31	79,10	87,89	96,67	105,46	114,25	123,04	131,83
II	1	170	963,90	28,92	38,56	48,20	57,83	67,47	77,11	86,75	96,39	106,03	115,67	125,31	134,95	144,59
	3	190	1 077,30	32,32	43,09	53,87	64,64	75,41	86,18	96,96	107,73	118,50	129,28	140,05	150,82	161,60
III	1	215	1 219,05	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,91	134,10	146,29	158,48	170,67	182,86
	3	240	1 360,80	40,82	54,43	68,04	81,65	95,26	108,86	122,47	136,08	149,69	163,30	176,90	190,51	204,12
IV	1	255	1 445,85	43,38	57,83	72,29	86,75	101,21	115,67	130,13	144,59	159,04	173,50	187,96	202,42	216,88
	2	270	1 530,90	45,93	61,24	76,55	91,85	107,16	122,47	137,78	153,09	168,40	183,71	199,02	214,33	229,64
	3	285	1 615,95	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,75	193,91	210,07	226,23	242,39

*Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	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 %
III	1	215	1 242,27	37,27	49,69	62,11	74,54	86,96	99,38	111,80	124,23	136,65	149,07	161,50	173,92	186,34
	3	240	1 386,72	41,60	55,47	69,34	83,20	97,07	110,94	124,80	138,67	152,54	166,41	180,27	194,14	208,01
IV	1	255	1 473,39	44,20	58,94	73,67	88,40	103,14	117,87	132,61	147,34	162,07	176,81	191,54	206,27	221,01
	3	285	1 646,73	49,40	65,87	82,34	98,80	115,27	131,74	148,21	164,67	181,14	197,61	214,07	230,54	247,01
V	1	305	1 762,29	52,87	70,49	88,11	105,74	123,36	140,98	158,61	176,23	193,85	211,47	229,10	246,72	264,34
	2	335	1 935,63	58,07	77,43	96,78	116,14	135,49	154,85	174,21	193,56	212,92	232,28	251,63	270,99	290,34
	3	365	2 108,97	63,27	84,36	105,45	126,54	147,63	168,72	189,81	210,90	231,99	253,08	274,17	295,26	316,35
	3	395	2 282,31	68,47	91,29	114,12	136,94	159,76	182,58	205,41	228,23	251,05	273,88	296,70	319,52	342,35

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1159. – MÉTALLURGIE  
(Nièvre)**

**(10 décembre 1981)**

(Etendue par arrêté du 26 mai 1982,  
*Journal officiel* du 20 juin 1982)

**ACCORD DU 9 FÉVRIER 2016**

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES

**AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : ASET1650357M

IDCC : 1159

Entre :

L'UIMM de la Nièvre,

D'une part, et

La CFTC ;

La CGT-FO ;

La CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Rémunérations effectives annuelles garanties*

**Dispositions générales**

Date d'application :

Les REAG figurant dans le tableau ci-après sont applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

Définition et modalités d'application :

Les rémunérations effectives annuelles garanties sont applicables à l'ensemble des salariés visés à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Elles constituent le salaire brut annuel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des conditions spéciales concernant les jeunes âgés de moins de 18 ans (art. 18 des dispositions générales de la présente convention collective). En aucun cas ces valeurs annuelles ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les valeurs des tableaux figurant en annexe sont établies pour un horaire de travail effectif correspondant à la durée légale applicable à l'entreprise. Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Entreprises soumises à une durée légale du travail  
de 35 heures (base 151,67 heures)

Ces valeurs annuelles de REAG, base 151,67 heures, sont établies pour la durée annuelle correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de 35 heures.

Elles sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié. Elles supporteront, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

### **Barème des rémunérations effectives annuelles garanties au 1<sup>er</sup> février 2016**

Base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIER, ADMINISTRATIF, TECHNICIEN, agent de maîtrise, agent de maîtrise d'atelier
I	1	140	17 701
	2	145	17 739
	3	155	17 820
II	1	170	17 953
	2	180	18 020
	3	190	18 216
III	1	215	18 596
	2	225	19 013
	3	240	19 850
IV	1	255	20 738
	2	270	21 760
	3	285	22 961
V	1	305	24 462
	2	335	26 471
	3	365	28 596
		395	30 644

Ces valeurs annuelles seront applicables *pro rata temporis* en cas d'embauche ou de départ du salarié en cours d'année ou en cas de survenance pour le salarié, pendant l'année, d'une suspension du contrat de travail ou d'un changement de classification ou de catégorie.

Assiette et date de comparaison :

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec les présents barèmes, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire à l'exception :

- des primes d'ancienneté ;
- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- de l'indemnité de panier de nuit prévue par la présente convention collective ;

- des sommes perçues dans le cadre des dispositions légales d'intéressement et de participation ;
- des sommes versées à titre de régularisation au titre des REAG de l'année précédente.

Cette comparaison est effectuée pour l'année considérée.

## **Article 2**

### *Rémunérations minimales hiérarchiques*

#### Dispositions générales

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Elles sont déterminées à partir d'une valeur de point.

A compter de la paie de février 2016, la valeur du point, durée légale 35 heures (base 151,67 heures), est de 4,52 €.

En conséquence, des barèmes distincts de RMH sont établis en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise. Le barème de RMH est établi en fonction de la durée légale du travail applicable à l'entreprise et comprend les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Il incombe donc à chaque entreprise d'adapter le barème qui lui est applicable en fonction de l'horaire de travail effectif de ses salariés.

Par application de l'accord national du 30 janvier 1980, les RMH sont majorées de :

- 5 % pour les ouvriers ;
- 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

## **Article 3**

### *Prime de panier de nuit*

Les parties décident de passer la valeur de la prime de panier de nuit (prévue à l'article 18.II de la présente convention) à 7,10 € à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

## **Article 4**

### *Formalités de dépôt*

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

Il fera l'objet d'une demande d'extension formée dans les meilleurs délais par l'union des industries et métiers de la métallurgie de la Nièvre.

Fait à Nevers, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES  
(Rouen et Dieppe)  
(29 mai 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)*

*(Etendue par arrêté du 25 octobre 1991,  
Journal officiel du 30 octobre 1991)*

**ACCORD DU 25 JANVIER 2016**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES  
ET AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650356M

IDCC : 1604

Entre :

L'UIMM Rouen-Dieppe,

D'une part, et

L'USM CGT-FO ;

La FNSM CFTC ;

La CFE-CGC Haute-Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« Annexe II

**Appointements minimaux garantis**

**1. Principes**

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures, correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour que, en fonction des modalités de rémunération propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérification de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra

intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2016 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

### Barème des REAG à partir de 2016

*(En euros.)*

COEFFICIENT	REAG
140	17 986
145	18 032
155	18 077
170	18 150
180	18 513
190	19 108
215	20 276
225	21 032
240	22 372
255	23 137
270	24 338
285	25 682
305	27 184
335	29 778
365	32 385
395	35 007

## 3. Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodités définies aux articles 25 et 27 de l'avenant "Mensuels" de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunération correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables

*pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison, et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

## **Article 2**

### *Prime et ancienneté*

#### **1. Principe**

Les dispositions du 2 « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### **« 2. Rémunération minimale hiérarchique**

Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques feront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> mars 2016, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,40 € (base 151,67 heures), pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

#### **3. Valeur de la prime d'ancienneté**

En application des dispositions du 2 ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

## **Article 3**

### *Indemnité de panier*

Le premier alinéa de l'annexe IV à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,21 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016. »

## **Article 4**

### *Indemnité de transport*

Le premier alinéa de l'annexe V à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements de Rouen et de Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 km. A compter du 1<sup>er</sup> mars 2016, son montant est de 26,82 € par mois. Il est porté à 36,18 € par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 5 km, à 46,42 € s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 km, à 61,22 € par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 km. »

## **Article 5**

### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 25 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Barème des primes d'ancienneté au 1<sup>er</sup> mars 2016, correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures (horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif)

Valeur du point : 5,40 €.

#### *Ouvriers (y compris la majoration de 5 %)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	23,81	31,75	39,69	47,63	55,57	63,50	71,44	79,38	87,32	95,26	103,19	111,13	119,07
145	24,66	32,89	41,11	49,33	57,55	65,77	73,99	82,22	90,44	98,66	106,88	115,10	123,32
155	26,37	35,15	43,94	52,73	61,52	70,31	79,10	87,89	96,67	105,46	114,25	123,04	131,83
170	28,92	38,56	48,20	57,83	67,47	77,11	86,75	96,39	106,03	115,67	125,31	134,95	144,59
190	32,32	43,09	53,87	64,64	75,41	86,18	96,96	107,73	118,50	129,28	140,05	150,82	161,60
215	36,57	48,76	60,95	73,14	85,33	97,52	109,71	121,91	134,10	146,29	158,48	170,67	182,86
240	40,82	54,43	68,04	81,65	95,26	108,86	122,47	136,08	149,69	163,30	176,90	190,51	204,12
255	43,38	57,83	72,29	86,75	101,21	115,67	130,13	144,59	159,04	173,50	187,96	202,42	216,88
270	45,93	61,24	76,55	91,85	107,16	122,47	137,78	153,09	168,40	183,71	199,02	214,33	229,64
285	48,48	64,64	80,80	96,96	113,12	129,28	145,44	161,60	177,75	193,91	210,07	226,23	242,39

#### *Agents de maîtrise d'atelier seulement (y compris la majoration de 7 %)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
215	37,27	49,69	62,11	74,54	86,96	99,38	111,80	124,23	136,65	149,07	161,50	173,92	186,34
240	41,60	55,47	69,34	83,20	97,07	110,94	124,80	138,67	152,54	166,41	180,27	194,14	208,01

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
255	44,20	58,94	73,67	88,40	103,14	117,87	132,61	147,34	162,07	176,81	191,54	206,27	221,01
285	49,40	65,87	82,34	98,80	115,27	131,74	148,21	164,67	181,14	197,61	214,07	230,54	247,01
305	52,87	70,49	88,11	105,74	123,36	140,98	158,61	176,23	193,85	211,47	229,10	246,72	264,34
335	58,07	77,43	96,78	116,14	135,49	154,85	174,21	193,56	212,92	232,28	251,63	270,99	290,34
365	63,27	84,36	105,45	126,54	147,63	168,72	189,81	210,90	231,99	253,08	274,17	295,26	316,35
395	68,47	91,29	114,12	136,94	159,76	182,58	205,41	228,23	251,05	273,88	296,70	319,52	342,35

*Administratifs, techniciens, agents de maîtrise (maîtrise d'atelier exclue)*

(En euros.)

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	22,68	30,24	37,80	45,36	52,92	60,48	68,04	75,60	83,16	90,72	98,28	105,84	113,40
145	23,49	31,32	39,15	46,98	54,81	62,64	70,47	78,30	86,13	93,96	101,79	109,62	117,45
155	25,11	33,48	41,85	50,22	58,59	66,96	75,33	83,70	92,07	100,44	108,81	117,18	125,55
170	27,54	36,72	45,90	55,08	64,26	73,44	82,62	91,80	100,98	110,16	119,34	128,52	137,70
180	29,16	38,88	48,60	58,32	68,04	77,76	87,48	97,20	106,92	116,64	126,36	136,08	145,80
190	30,78	41,04	51,30	61,56	71,82	82,08	92,34	102,60	112,86	123,12	133,38	143,64	153,90
215	34,83	46,44	58,05	69,66	81,27	92,88	104,49	116,10	127,71	139,32	150,93	162,54	174,15
225	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80	157,95	170,10	182,25
240	38,88	51,84	64,80	77,76	90,72	103,68	116,64	129,60	142,56	155,52	168,48	181,44	194,40
255	41,31	55,08	68,85	82,62	96,39	110,16	123,93	137,70	151,47	165,24	179,01	192,78	206,55
270	43,74	58,32	72,90	87,48	102,06	116,64	131,22	145,80	160,38	174,96	189,54	204,12	218,70
285	46,17	61,56	76,95	92,34	107,73	123,12	138,51	153,90	169,29	184,68	200,07	215,46	230,85
305	49,41	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
335	54,27	72,36	90,45	108,54	126,63	144,72	162,81	180,90	198,99	217,08	235,17	253,26	271,35
365	59,13	78,84	98,55	118,26	137,97	157,68	177,39	197,10	216,81	236,52	256,23	275,94	295,65
395	63,99	85,32	106,65	127,98	149,31	170,64	191,97	213,30	234,63	255,96	277,29	298,62	319,95

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

**ACCORD DU 14 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650342M

IDCC : 1555

**PRÉAMBULE**

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de leurs efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité malgré tout maintenir une dynamique des minima conventionnels.

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

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 26 février 2014 à compter du 1<sup>er</sup> février 2016.

**Article 2**

Au 1<sup>er</sup> février 2016, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit pour 151,67 heures par mois :

*(En euros.)*

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
I	1 492,00	
II	1 511,00	
III	1 569,50	
IV	1 732,00	
V	1 927,00	
VI	2 186,00	
VII A	2 390,00	
VII B		29 994
VIII		36 029

NIVEAU	RÉMUNÉRATION minimale mensuelle garantie	RÉMUNÉRATION annuelle garantie
IX		42 455
X		49 801
XI		58 068
XII		67 249

### Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I à VII A de la grille de classification.

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

### Article 4

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> juin 1989.

### Article 5

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

## **Article 6**

Au regard de l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Elles considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

## **Article 7**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et en un exemplaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 8**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
SIDIV ;  
ANSVADM.

### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC.

Brochure n° 3063

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1555. – FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS  
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE  
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 14 JANVIER 2016

RELATIF AU TRAVAIL DE NUIT

NOR : ASET1650343M

IDCC : 1555

**PRÉAMBULE**

Il est rappelé en préambule que le recours au travail de nuit est indissociable du respect des règles relatives à la pénibilité, à la protection de la santé, à la santé et à la sécurité au travail et à l'égalité entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel et être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale (raisons de santé publique).

Outre l'application des dispositions réglementaires, les parties signataires s'accordent à mettre en place des mesures de prévention de la pénibilité prenant en compte notamment l'adaptation des horaires, une information et un suivi médical renforcé, une démarche de prévention concertée, cela en ligne avec l'accord de branche relatif à la santé au travail du 16 novembre 2011.

Les parties signataires rappellent également leur attachement au principe de non-discrimination. Le travailleur de nuit doit bénéficier des mêmes droits que les salariés de l'entreprise qui sont en horaire de jour et ne subir aucune discrimination dans ses évolutions de carrière du fait de cette organisation.

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises dont l'activité entre dans le champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce de produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1<sup>er</sup> juin 1989.

Cet accord de branche ne remet pas en cause les accords d'entreprise qui auraient été signés avant son entrée en vigueur et qui seraient globalement plus favorables.

**Article 2**

*Définition du travail de nuit*

Les parties signataires rappellent que la branche définit comme travail de nuit tout travail qui se situe entre 20 heures et 6 heures.

Cela suppose que tout travail effectué sur ces tranches horaires sera soumis aux majorations de salaire prévues à l'article 7 du présent accord, quand bien même le salarié concerné n'entrerait pas dans la définition du « travailleur de nuit » telle que donnée à l'article 3 du présent accord.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que le travail de nuit à apprécier dans le cadre des facteurs de pénibilité reste celui énoncé par le code du travail, à savoir que le travail de nuit est un facteur de risque au regard de la pénibilité lorsqu'il est supérieur ou égal à 120 nuits par an ou 50 nuits par an pour le travail en équipes successives alternantes.

### **Article 3**

#### *Définition du travailleur de nuit*

Est considéré comme travailleur de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien durant la période définie à l'article 2 du présent accord ;
- soit accomplit, au cours d'une période de 12 mois, au moins 270 heures de travail durant la période définie à l'article 2 du présent accord.

### **Article 4**

#### *Mise en place du travail de nuit au sein des entreprises*

##### **4.1. Consultation des instances représentatives du personnel**

Lorsque l'employeur a pour projet la mise en place du travail de nuit, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ainsi que le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être consultés préalablement à la mise en place, ou à l'extension à de nouvelles catégories de salariés, du travail de nuit afin de présenter :

- le motif du recours au travail de nuit ;
- la durée du cycle de nuit et le nombre de lignes et de personnes passant en travail de nuit ;
- les alternatives étudiées avant la présentation de cette solution.

Le médecin du travail pourra participer à cette consultation.

En cas de confirmation du recours au travail de nuit, les entreprises devront mettre en place les moyens pour favoriser la concertation et le compromis entre les demandes collectives et les attentes individuelles en associant les salariés de l'entreprise, ou leurs représentants, aux discussions sur les modalités horaires : heure de prise de poste, rythme et sens de rotation, amplitude des journées de travail et temps de récupération.

##### **4.2. Affectation au travail de nuit**

Les parties signataires soulignent par ailleurs que lorsque l'employeur aura à pourvoir des emplois de nuit, il devra faire appel en priorité aux salariés volontaires. L'appel au volontariat sera réalisé dans le cadre d'une communication collective.

En cas de volontaires en nombre insuffisant, l'employeur pourra faire appel à des salariés non volontaires : il devra alors prendre en compte les contraintes familiales, le niveau d'acceptabilité de ce rythme de travail par l'environnement familial, l'âge du salarié afin de ne pas solliciter prioritairement les salariés seniors. Seront alors pris en compte, entre autres, les situations de parents isolés, les salariés dont le conjoint travaille de nuit ou bien le fait que le salarié n'a pas de moyens de transports individuels ou collectifs.

L'affectation au travail de nuit doit être formalisée par un avenant au contrat de travail.

L'entretien annuel doit permettre au salarié de faire un bilan de la période de travail de nuit et éventuellement de faire une demande de passage en horaire de jour, sous réserve de poste ouvert.

Par ailleurs, il met l'accent sur les besoins de formation du salarié, notamment dans le cadre de l'évolution des métiers.

Si le salarié souhaite faire une demande de passage en horaire de jour en dehors de l'entretien annuel, il sollicite alors son responsable hiérarchique ou les ressources humaines.

Quel que soit le motif, le passage d'un horaire de jour à un horaire de nuit, qu'il s'agisse de volontariat ou non, doit faire l'objet du respect d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires au minimum de la part de l'employeur, sauf travaux urgents et variation temporaire et exceptionnelle d'activité.

## **Article 5**

### *Mesures destinées à améliorer les conditions de travail des travailleurs de nuit*

#### **5.1. Surveillance médicale**

Les travailleurs de nuit, tels que définis à l'article 3, bénéficient d'une surveillance médicale particulière, conformément à l'article L. 3122-42 du code du travail.

Tout travailleur de nuit doit bénéficier, avant son affectation sur un poste de nuit et à intervalles réguliers d'une durée ne pouvant excéder 6 mois par la suite, d'une surveillance médicale particulière.

En dehors des visites périodiques, le travailleur peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Le médecin du travail prescrit, s'il le juge utile, des examens spécialisés complémentaires, lesquels sont à la charge de l'employeur.

De plus, l'entreprise devra fournir une information au salarié sur les incidences médicales du travail de nuit. Cette information partagée avec le médecin du travail sera communiquée aux IRP.

En termes d'actions médicales, l'entreprise devra :

- assurer le suivi de l'exposition aux risques ;
- participer à la mise en place des dispositifs de suivi ;
- organiser des campagnes collectives de sensibilisation à une bonne hygiène de vie en relation avec le travail de nuit.

#### **5.2. Prévention de la pénibilité**

Les parties signataires rappellent leur attachement à la prévention de la pénibilité.

C'est dans ce cadre et afin de permettre le maintien en activité des salariés travaillant sur des postes sur lesquels des éléments de pénibilité auraient été identifiés que les entreprises devront mener une réflexion en amont de la mise en place du travail de nuit pour instaurer des démarches préventives telles que :

- aménagement des postes afin de réduire la fatigue (ergonomie) ;
- aménagement d'un local de pause ;
- aménagement d'un local adapté à la prise de repas chauds ;
- mise en place de temps de pause réguliers. Lorsque la durée d'un poste de travail est supérieure à 6 heures de façon ininterrompue, l'horaire devra comporter une pause de 1 demi-heure sans diminution de salaire, sauf accord éventuel d'entreprise plus favorable aux salariés. Le positionnement des 30 minutes de pause se fera avec l'avis du médecin du travail, les éventuelles pauses supplémentaires également ;
- rotation des tâches autant que possible pour maintenir la vigilance des salariés.



### 5.3. Femmes enceintes et salariés seniors

#### 5.3.1. Femmes enceintes

Concernant les femmes enceintes, l'entreprise devra organiser les conditions dans lesquelles la salariée en état de grossesse est informée des conséquences du travail de nuit sur sa santé et celle de l'enfant à naître, et également qu'elle peut bénéficier, à sa demande, d'un changement temporaire d'affectation pendant la durée de sa grossesse.

En tout état de cause, la salariée sera affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Cette période sera prolongée pendant le congé postnatal et après son retour de ce congé pour une durée n'excédant pas 1 mois lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

L'affectation dans un autre établissement sera subordonnée à l'accord de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer à la salariée un autre poste, il doit l'informer par écrit des motifs empêchant cette affectation temporaire de jour.

Dans ce cas, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la date de début du congé de maternité, mais la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération.

La garantie de rémunération est composée :

- d'allocations journalières versées par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) ;
- d'un complément à la charge de l'employeur calculé selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article L. 1226-1, sans condition d'ancienneté.

#### 5.3.2. Dispositions spécifiques aux salariés seniors

Concernant les salariés seniors, un salarié ayant travaillé plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit et étant à 2 ans de l'acquisition de ses droits à retraite à taux plein pourra faire une demande de passage en horaire de jour.

Sous réserve de poste équivalent ouvert, ce passage en horaire de jour devra se faire sans perte de rémunération pendant une durée maximale de 2 ans.

Dans ce cadre, l'employeur doit tout mettre en œuvre dans la recherche de poste équivalent ouvert, y compris au sein des différents établissements qui composeraient l'entreprise. Les institutions représentatives du personnel (CE, DP) devront être informées des démarches de recherche entreprises.

L'examen de cette demande de passage en horaire de jour devra faire l'objet d'un entretien spécifique entre le salarié et les ressources humaines. Pourront être évoquées lors de cet entretien les éventuelles actions de formation et d'accompagnement pouvant faciliter le passage en horaire de jour.

En complément, et prioritairement pour les salariés de plus de 45 ans ou ayant plus de 10 ans dans l'entreprise sur un poste de nuit, les entreprises devront, dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), anticiper les départs à la retraite des salariés en poste de jour et mettre en œuvre les moyens nécessaires pour compléter et/ou renforcer les compétences qui seraient nécessaires aux salariés en poste de nuit pour occuper un poste de jour.

#### 5.3.3. Rémunération en cas de passage en horaire de jour pour les cas spécifiques

Pour les femmes enceintes ou les salariés seniors entrant dans les dispositions spécifiques du premier alinéa de l'article 5.3.2, la rémunération servant de base de calcul sera le salaire moyen des 12 derniers mois qui précèdent la demande de passage en heures de jour et inclura les majorations pour travail de nuit telles que définies à l'article 7 du présent accord.

#### 5.4. Inaptitude du salarié de nuit

Lorsque son état de santé constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit est transféré, à titre définitif ou temporaire, sur un poste de jour.

Ce poste de jour doit correspondre, *a minima*, à sa qualification et être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

L'employeur devra mettre en œuvre les moyens nécessaires, notamment en termes de formation professionnelle, pour réussir ce reclassement.

En outre, l'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité, dûment motivée, de proposer un poste de jour relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalant à celui qu'il occupe, ou après refus par le salarié de tout autre poste proposé.

#### 5.5. Mesures organisationnelles du travail de nuit

L'entreprise mettra en œuvre des mesures d'accompagnement au travail de nuit comme suit, ou similaires selon ses propres pratiques :

- une ligne téléphonique fixe ou un téléphone portable par ligne ou par atelier est mis à disposition des salariés, en appels entrants et sortants ;
- un des salariés présents de l'équipe de nuit sera qualifié SST (sauveteur secouriste du travail) ;
- des dispositifs nommés « homme couché » sont mis à disposition de tous les salariés isolés (sur leur poste ou bien sur les aires de circulation) ;
- les procédures d'urgence, les numéros de téléphone de secours et une pharmacie sont mis à proximité de l'équipe ;
- lorsqu'un encadrant n'est pas présent sur place, l'entreprise prévoit la disponibilité d'un encadrant par téléphone.

Par ailleurs, l'employeur mettra à disposition des salariés de nuit les conditions et moyens de bénéficier des services de l'entreprise accessibles en journée (service RH, IRP notamment).

### Article 6

#### *Travail de nuit et formation professionnelle*

Les parties signataires soulignent que les entreprises doivent porter une attention particulière aux salariés concernés par le travail de nuit dans le cadre de l'accès à la formation professionnelle.

Une attention particulière devra également leur être portée dans le cadre des entretiens professionnels issus de l'accord de branche du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle.

Les travailleurs de nuit doivent bénéficier, comme les salariés en horaire de jour, de toutes les actions de formation.

Ils doivent donc être informés des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et des autres dispositifs de formation professionnelle.

L'employeur doit s'assurer que les travailleurs de nuit puissent accéder aux actions de formation au même titre que les salariés en horaire de jour en organisant leur départ en formation lors des périodes de travail de jour. De ce fait, il est nécessaire de respecter un délai de prévenance de 7 jours avant le départ en formation.

Si la formation doit être réalisée pendant la période de travail de nuit, le salarié sera affecté sur un horaire de jour pendant une semaine afin de respecter les temps de repos ainsi que de faciliter les transitions entre les différents rythmes de travail.

## **Article 7**

### *Compensation au travail de nuit*

Le travail de nuit sera compensé selon les règles suivantes :

- les heures de travail de nuit telles que définies à l'article 2 du présent accord doivent faire l'objet d'une compensation sous forme de majoration horaire de salaire sur la base du salaire de base brut, qui ne peut être inférieure à 20 % pour les heures travaillées entre 20 heures et 22 heures et à 40 % pour les heures travaillées entre 22 heures et 6 heures.

Cette compensation financière n'a pas vocation à se substituer aux dispositions plus favorables résultant des pratiques, usages ou accords en vigueur au sein des entreprises, ni à se cumuler avec lesdites dispositions ;

- les salariés bénéficient d'une prime de panier de nuit telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective ;
- les salariés bénéficient d'un repos compensateur équivalent à 3 % des heures travaillées en horaire de nuit. Les modalités et la périodicité sont à définir en entreprise (exemple : les temps de pause assimilés à du temps de travail effectif, fin de semaine anticipée, etc.).

## **Article 8**

### *Durées du travail de nuit*

La durée du travail, dans le cadre du travail de nuit, ne saurait excéder 8 heures consécutives.

S'agissant de la durée hebdomadaire de travail, elle ne peut pas dépasser 40 heures.

Il est par ailleurs rappelé que doit être scrupuleusement respecté un temps de pause de 30 minutes par tranche de 6 heures consécutives de travail.

## **Article 9**

### *Institutions représentatives du personnel*

Il est rappelé que les membres du CE, du CHSCT, les délégués du personnel et les délégués syndicaux, conformément aux dispositions du code du travail, peuvent circuler librement dans l'entreprise et y prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, y compris pendant les horaires de nuit, tant pendant leurs heures de délégation qu'en dehors de leurs heures de travail habituelles.

Dans le cadre de la démarche de prévention et de gestion du travail de nuit, les entreprises devront présenter au CHSCT et au CE les indicateurs suivants (à l'issue des périodes de travail de nuit, ou bien tous les 6 mois) :

- taux de fréquence des accidents de nuit ;
- taux de gravité des accidents de nuit ;
- taux d'accidents de trajet de nuit ;
- statistique sur le suivi médical des salariés ;
- taux d'absentéisme de nuit ;
- taux de turnover de nuit ;
- taux de mobilité (des salariés travaillant de nuit vers différentes configurations temporelles).

## **Article 10**

### *Durée et entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction des relations du travail.

## **Article 11**

### *Dépôt et extension*

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé auprès de la direction des relations du travail du ministère du travail.

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour obtenir l'extension du présent accord.

## **Article 12**

### *Révision et dénonciation*

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser par avenant.

La demande de révision par l'une des parties doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord, qu'il modifiera.

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

FACOPHAR ;  
SIMV ;  
ANSVADM ;  
SIDIV.

#### **Syndicats de salariés :**

FCE CFDT ;  
FCMTE CFTC ;  
FNSCIC CFE-CGC.

Brochure n° 3303

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS**

---

ACCORD DU 29 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS POUR L'ANNÉE 2016

NOR : ASET1650348M

IDCC : 2148

---

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux constatent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart inférieur ou égal à 4,5 % pour les salariés des bandes cadres.

Par ailleurs, les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours ;
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus devront au cours de l'année 2016 :

- réaliser une analyse comparative des rémunérations femmes/hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;

- prévoir une enveloppe de rattrapage si des écarts injustifiés sont constatés ;
- modifier les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires.

## Article 1<sup>er</sup>

### *Salaires minima conventionnels pour 2016*

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 0,6 % au titre de l'anticipation pour l'année 2016 et conviennent d'un rattrapage de 0,2 % pour 2015 .

Elles conviennent en outre d'une mesure exceptionnelle supplémentaire de 0,2 % pour les groupes A et B.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 24 janvier 2014), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2016, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

*(En euros.)*

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2016
A	1	17 931
	1 bis	18 692
	2	19 614
	3	20 620
B	1	18 902
	1 bis	19 522
	2	20 335
	3	21 739
C	1	20 514
	1 bis	21 696
	2	23 668
	3	24 617
D	1	23 897
	1 bis	24 925
	2	27 148
	3	28 677
E	1	29 976
	1 bis	34 409
	2	39 248
	3	41 761
F	1	41 007
	2	49 212
G	1	58 582
	2	71 273

## Article 2

### *Assiette des salaires minima annuels*

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche, « l'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts de salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que, conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

## Article 3

### *Champ d'application. – Publicité*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 29 janvier 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

UNETEL-RST.

#### **Syndicats de salariés :**

F3C CFDT ;

CGT-FO.

Brochure n° 3029

**Convention collective nationale**

**IDCC : 493. – VINS, CIDRES, JUS DE FRUITS, SIROPS,  
SPIRITUEUX ET LIQUEURS DE FRANCE**

**AVENANT N° 18 DU 27 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : ASET1650345M

IDCC : 493

Entre :

Le CNICGV,

D'une part, et

La CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

La CSFV CFTC ;

La FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires minima professionnels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 sont fixés conformément au barème suivant, pour une base mensuelle de 151,67 heures (35 heures par semaine) :

*(En euros.)*

POSITION	SALAIRE MENSUEL
1A	1 468
1B	1 476
1C	1 491
2A	1 504
2B	1 517
2C	1 535
3A	1 559
3B	1 588
3C	1 618
4A	1 637



POSITION	SALAIRE MENSUEL
4B	1 695
5A	1 784
5B	1 824
5C	1 919
6A	2 068
6B	2 196
7A	2 172
8A	2 365
9A	2 669
9B	3 415
10A	4 173

## Article 2

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Ainsi, la suppression progressive des écarts constatés dans les rémunérations entre les hommes et les femmes doit être une priorité. Il est par ailleurs rappelé le principe selon lequel l'employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération. Ce principe vaut bien entendu pour la rémunération de base mais aussi pour l'ensemble de ses composantes.

Les parties signataires du présent accord soulignent, en particulier, les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption, et notamment les modalités de calcul des augmentations afférentes à ces périodes de suspension : à l'issue du congé, le salarié doit bénéficier 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.

Les parties signataires du présent accord rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-7 du code du travail, et que ces entreprises doivent définir les mesures susceptibles de supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

## Article 3

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-6 du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche non signataires du présent accord.

## Article 4

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et sera remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 5**

### *Extension*

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

Fait à Paris, le 27 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/13

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 88 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	67
<b>Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 74 du 8 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux.....</b>	69
<b>Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des CUMA et des ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 26 du 20 janvier 2016 à l'annexe « Cadres » relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016. ....</b>	71
<b>Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 167 du 18 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	73
<b>Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 168 du 18 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016 des ouvriers vendangeurs et des ouvriers vigneronnés rémunérés à la tâche.....</b>	76
<b>Exploitations d'arboriculture fruitière (Indre-et-Loire) : avenant n° 79 du 1<sup>er</sup> février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	79
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 80 du 25 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016 .....</b>	82
<b>Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 36 du 14 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>	84
<b>Exploitations forestières (Meurthe-et-Moselle et Vosges) : avenant n° 62 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	86
<b>Exploitations forestières (Meuse) : avenant n° 94 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	90
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 46 du 26 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux .....</b>	95
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Indre-et-Loire) : avenant n° 72 du 19 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2016.....</b>	99
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 84 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	101

<b>Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 90 du 22 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016.....</b>	<b>103</b>
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 68 du 21 janvier 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> février 2016 .....</b>	<b>105</b>
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 35 du 11 février 2016 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2016.....</b>	<b>107</b>

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

IDCC : 7006. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES,  
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES  
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS  
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE  
(Métropole)**

AVENANT N° 88 DU 14 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016

NOR : AGRS1697067M  
IDCC : 7006

Entre :

La FELCOOP,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri ;

Le SNCOA CFE-CGC ;

L'UNSA2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic = 9,67
210	9,70
220	9,74
250	9,86
270	9,97
290	10,13
320	10,28

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
350	10,67
380	11,06
410	11,46
440	11,89
470	12,30
500	12,75
550	13,43
610	14,24
720	15,79
840	17,45

## **Article 2**

### *Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Morbihan)**  
**(21 mai 1980)**  
(Etendue par arrêté du 25 juillet 1980,  
*Journal officiel* du 26 août 1980)

**AVENANT N° 74 DU 8 JANVIER 2016**  
**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**  
NOR : AGRS1697079M  
IDCC : 9561

Entre :

La FDSEA du Morbihan,

D'une part, et

La FGA CFDT du Morbihan ;

Le SNCEA CFE-CGC du Morbihan ;

La CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le chapitre I<sup>er</sup> « Salaires » de l'annexe III de la convention collective est modifié comme suit :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au Smic, les salaires minimaux afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit à compter du premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension de l'avenant n° 74 du 8 janvier 2016 et au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 2016 :

*Personnel ouvrier*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I Ouvrier d'exécution	1	110	9,67	1 466,29
	2	120	9,88	1 498,34
Niveau II Ouvrier spécialisé	1	210	9,93	1 505,96



CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
	2	220	9,97	1 512,07
Niveau III				
Ouvrier qualifié	1	310	10,11	1 533,43
	2	320	10,39	1 576,19
Niveau IV				
Ouvrier hautement qualifié	1	410	11,19	1 697,01
	2	420	11,60	1 759,69

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
V	1. Contremaître	510	11,77	1 785,68
	2. Responsable adjoint d'exploitation	520	13,14	1 993,60
VI	1. Responsable d'exploitation	610	14,45	2 192,35
	2. Directeur d'exploitation	620	16,88	2 560,80

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale du Morbihan de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Vannes, le 8 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE,  
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS  
ET DE VITICULTURE  
(Charente-Maritime)  
(4 juin 1996)**

(Etendue par arrêté du 10 janvier 1997,  
*Journal officiel* du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 26 DU 20 JANVIER 2016  
À L'ANNEXE « CADRES » RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697073M  
IDCC : 9171

Entre :

La FNSEA Charente-Maritime ;

Le syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime,

D'une part, et

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGTA FO ;

Le SGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7 telles qu'elles résultent de l'avenant n° 25 du 23 janvier 2015 à l'annexe « Cadres » de la convention collective :

**« Article 6**

*Détermination des salaires*

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2016
3	2 103
2	2 930
1	3 432

## Article 7

### *Avantages en nature*

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres », est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Fait à Saintes, le 20 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR  
(Indre-et-Loire)  
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,  
*Journal officiel* du 2 février 1967)

**AVENANT N° 167 DU 18 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697074M  
IDCC : 9371

Entre :

L'UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

I. – Les salaires proprement dits sont fixés au 1<sup>er</sup> janvier 2016 conformément au tableau ci-dessous :

**A. – Personnels d'exécution**

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
I Emploi d'exécution	–	9,67	1 466,65
II Emploi spécialisé	1	9,79	1 484,85
	2	9,85	1 493,95
III Emploi qualifié	1	9,94	1 507,60
	2	10,15	1 539,45
IV Emploi hautement qualifié	–	10,95	1 660,79

## B. – Personnels d'encadrement

### 1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2 *a* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
3 (exploitation < 80 ha)	200	11,70	1 774,54
3 (exploitation > 80 ha)	225	12,75	1 933,79
2	280	15,87	2 407,00
1	350	19,82	3 006,10

### 2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2 *b* de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION FORFAITAIRE MENSUELLE
3 (exploitation < 80 ha)	200	2 359,00
3 (exploitation > 80 ha)	225	2 572,00
2	280	3 201,00
1	350	3 998,00

Smic au 1<sup>er</sup> janvier 2016 : 9,67 €.

## II. – Prestations en nature depuis le 1<sup>er</sup> août 2009

### Salariés

Nourriture par jour : 9,57 €.

Logement par mois : 30,42 €.

### Apprentis

Nourriture par jour : 7,17 €.

Logement par mois : 22,81 €.

En outre, pour les apprentis, les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.

### Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d'application mentionnée à l'article 1<sup>er</sup>, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire

de la DIRECCTE Centre - Val de Loire, section à dominante agricole, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 18 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,  
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR  
(Indre-et-Loire)  
(15 mars 1966)**

(Etendue par arrêté du 19 décembre 1966,  
*Journal officiel* du 2 février 1967)

---

**AVENANT N° 168 DU 18 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016  
DES OUVRIERS VENDANGEURS ET DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE**

NOR : AGRS1697075M  
IDCC : 9371

---

Entre :

L'UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**SALAIRES DES OUVRIERS VENDANGEURS**

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

*Salaires horaires minimaux*

Les salaires des ouvriers et ouvrières, quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 9,67 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,24 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 12,61 €.

**Article 2**

*Prestations et avantages en nature*

Pour les ouvriers logés et/ou nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit, matin : 2 € ; midi : 6,66 € ; soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

### Article 3

#### *Frais de voyage*

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2<sup>e</sup> classe ou par tout autre moyen de transport en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

### SALAIRES DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

### Article 4

#### *Dénonciation*

Concernant les salaires des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche, le présent accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

### Article 5

#### *Modification*

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 4.

### Article 6

#### *Salaires*

Les salaires minimaux bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches <sup>(1)</sup>	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	554,86
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	735,24
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches <sup>(1)</sup>	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	403,11
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	536,17
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
3. Décrochage des sarments et mise en tas <sup>(1)</sup>	
a) Fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	289,26
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	387,47
b) Fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	303,53



	MONTANT
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 25 %	406,48
4. Attachage des longs bois <sup>(2)</sup>	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	104,41
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	138,95
5. Egourmandage fait au printemps <sup>(3)</sup>	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	331,01
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	439,77
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	283,67
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	379,63
(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 sont effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré. (2) Pour 1 sarment. Si 2, multiplier. (3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le premier passage et de 25 % pour le second.	

## Article 7

### *Date d'effet*

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il annule et remplace l'avenant n° 166 du 19 janvier 2015 portant accord de salaires.

## Article 8

### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire, section à dominante agricole, de la DIRECCTE Centre - Val de Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 18 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9374. – EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE  
(Indre-et-Loire)  
(6 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 10 octobre 1969,  
*Journal officiel* du 10 février 1970)

**AVENANT N° 79 DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697077M

IDCC : 9374

Entre :

L'UDSEA-FNSEA,

D'une part et

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

La FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

1. Les salaires proprement dits sont fixés conformément aux tableaux ci-dessous :

1.1. Personnel d'exécution (incluant personnel de bureau et de maîtrise)

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I Emploi d'exécutant	–	9,67	1 466,65
II Emploi spécialisé	1	9,72	1 474,23
	2	9,75	1 478,78
III Emploi qualifié	1	9,78	1 483,33
	2	9,80	1 486,37
IV Emploi hautement qualifié	1	9,88	1 498,50
	2	10,00	1 516,70

## 1.2. Personnel d'encadrement

a) Avec horaire de travail bien défini (art. 13, paragraphe 3.2 a, de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
3. Contremaître	215	11,08	1 680,50
2. Chef de culture	280	12,21	1 851,89
1. Directeur d'exploitation	350	15,56	2 359,99

b) Sans horaire de travail bien défini (art. 13, paragraphe 3.2 b, de la convention)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	MENSUALISATION FORFAITAIRE <sup>(1)</sup>
3. Contremaître	215	2 492,22
2. Chef de culture	280	2 746,71
1. Directeur d'exploitation	350	3 501,03

(1) La rémunération forfaitaire comprend les dépassements d'horaires que ces cadres sont susceptibles d'effectuer de leur propre initiative selon les nécessités de leur fonction dans le respect de la loi. Elle est calculée selon la formule : salaire horaire × 225.

## 1.3. Jeunes travailleurs de moins de 18 ans

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui ne justifient pas de 6 mois de pratique professionnelle est égal à :

- 80 % avant 17 ans ;
- 90 % entre 17 et 18 ans,

du salaire de l'adulte de même catégorie professionnelle. Il ne peut cependant être inférieur à celui de l'adulte de même catégorie professionnelle lorsqu'ils fournissent le même travail qualitatif et quantitatif que ce dernier.

## 2. Valeur des avantages en nature de nourriture et de logement

### 2.1. Salariés

Nourriture par jour : 8,67 € :

- petit déjeuner : 1,30 € ;
- déjeuner : 4,34 € ;
- dîner : 3,03 €.

Logement par mois : 27,54 €.

### 2.2. Apprentis

La valeur des avantages en nature dont bénéficient les apprentis peut être déduite du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs.

Cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

## Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2016. Il annule et remplace l'avenant n° 78 du 6 janvier 2014.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire, section à dominante agricole, de la DIRECCTE Centre - de Val de Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 1<sup>er</sup> février 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8832. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES  
(Haute-Loire et Lozère)  
(11 août 1982)**

(Etendue par arrêté du 30 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 20 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 80 DU 25 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697072M  
IDCC : 8832

---

Entre :

La FDSEA de la Haute-Loire ;

La FDSEA de la Lozère ;

La FDCUMA de la Haute-Loire ;

La FDCUMA de la Lozère ;

L'UNIPHOR ;

L'UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

D'une part, et

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Haute-Loire ;

La CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère ;

L'UD CFTC de la Haute-Loire ;

L'UD CFTC de la Lozère ;

Le SGA CFDT de la Haute-Loire ;

Le SGA CFDT de la Lozère ;

L'UD CFE-CGC de la Haute-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe II « Salaires » de la convention collective sont abrogées et remplacées par les suivantes :

« Exploitations et entreprises agricoles

(exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières ; coopératives d'utilisation de matériel agricole ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

### 1. Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MESUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
I	1	100	9,67	1 466,65
	2	110	9,71	1 472,72
II	1	120	9,82	1 489,40
	2	130	9,96	1 510,63
III	1	140	10,07	1 527,32
	2	150	10,23	1 551,58
IV	1	160	10,56	1 601,64
	2	170	10,73	1 627,42

### 2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MESUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois)
I	–	225	12,18	1 847,34
II	–	280	13,67	2 073,33
III	–	350	15,59	2 364,54

### Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 25 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

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

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

**AVENANT N° 36 DU 14 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697071M  
IDCC : 8523

Entre :

L'union régionale professionnelle forestière ;

Le représentant des entreprises forestières,

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<sup>er</sup>**

Les dispositions du B de l'annexe I à la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 :

« ANNEXE I

B. – Montants des salaires au temps (salaires horaires et mensuels correspondant aux différents niveaux professionnels, après arrondissement, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016)

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau			
I	Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	9,70	1 471,20

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau			
II	Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	10,09	1 530,35
III	Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier, avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I ou II.	10,48	1 589,50
IV	Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	11,25	1 706,29

### *Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

NIVEAU	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,03	1 824,59
II	Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,80	1 941,38

## **Article 2**

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

Fait à Saint-Melaine-sur-Aubance, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 8411. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Meurthe-et-Moselle et Vosges)  
(28 février 1972)**

(Etendue par arrêté du 8 mars 1973,  
*Journal officiel* du 19 avril 1973)

---

AVENANT N° 62 DU 19 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016

NOR : AGRS1697068M

IDCC : 8411

Entre :

L'intersyndicale des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois de Lorraine ;

Le syndicat des propriétaires forestiers de Meurthe-et-Moselle ;

La chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Le syndicat des propriétaires forestiers et sylviculteurs des Vosges ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

Les UD des syndicats CFDT de Meurthe-et-Moselle et des Vosges ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;

– qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 le Smic horaire est fixé à 9,67 €,  
les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit :

*Personnel ouvrier*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	9,67	1 466,65
B	9,83	1 490,92
C	10,27	1 557,65
D	10,71	1 624,39

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	–	11,10	1 683,54
AM II	1	12,51	1 897,39
	2	13,92	2 111,25
AM III	1	15,70	2 381,22
	2	17,46	2 648,16

*Cadres*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,27	2 164,33
C 2	17,10	2 593,56
C 3	19,22	2 915,10
C 4	20,62	3 127,44
C 5	21,35	3 238,15
C 6	22,39	3 395,89
C 7	23,81	3 611,26
C 8	25,59	3 881,24

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
1 <sup>re</sup> catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaie, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houpriers	3,95

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
2 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,53
– sans mise en andain	5,32
3 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	6,72
– sans mise en andain	5,52
4 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaie avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,17
– sans mise en andain	5,81
5 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaie sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,73
– sans mise en andain	6,08

### Peupliers

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Abattage sans façonnage des houppiers	2,88
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,37
– sans mise en andain	4,18

### Résineux

(Le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Coupe d'éclaircie	6,31
Coupe à blanc étoc	6,08

### Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,75
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,25

## II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère :	
La surmesure d'usage, suivant la nature du bois, est de 20 % sur les 2 mètres :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	Gré à gré
A la tonne	Gré à gré

III. – Autres bois  
(*Cube unitaire conventionnel admis*)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux : – bruts, le m <sup>3</sup>	9,98

IV. – Bois de chauffage

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. – Travaux divers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être faits à la pièce : – journée en régie sans machine – journée en régie avec machine	67,91 70,42

**Article 2**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 et s'appliquent pendant le délai de survie de la convention collective de travail du 28 février 1972 concernant les exploitations forestières des départements de Meurthe-et-Moselle et des Vosges.

**Article 3**

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduit de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m<sup>3</sup> pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m<sup>3</sup> apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9551. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Meuse)  
(27 juin 1973)**

(Etendue par arrêté du 31 juillet 1974,  
*Journal officiel* du 23 août 1974)

**AVENANT N° 94 DU 19 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : *AGRS1697078M*  
IDCC : 9551

Entre :

Le syndicat des exploitants forestiers, scieurs et industriels du bois Meuse et Meurthe-et-Moselle ;

Le syndicat des sylviculteurs producteurs de bois de la Meuse ;

Le syndicat des entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

L'UD des syndicats CFDT ;

L'UR des syndicats FO ;

Le SNCEA CFE-CGC ;

L'UR des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 le Smic horaire est fixé à 9,67 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit.

*Personnel ouvrier*

*(En euros.)*

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	9,67	1 466,65

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
B	9,83	1 490,92
C	10,27	1 557,65
D	10,71	1 624,39

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	–	11,10	1 683,54
AM II	1	12,51	1 897,39
	2	13,92	2 111,25
AM III	1	15,70	2 381,22
	2	17,46	2 648,16

*Cadres*

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,27	2 164,33
C 2	17,10	2 593,56
C 3	19,22	2 915,10
C 4	20,62	3 127,44
C 5	21,35	3 238,15
C 6	22,39	3 395,89
C 7	23,81	3 611,26
C 8	25,59	3 881,24

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
1 <sup>re</sup> catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaie, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	3,95
2 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,53
– sans mise en andain	5,32

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
3 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	6,72
– sans mise en andain	5,52
4 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaie avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,17
– sans mise en andain	5,81
5 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaie sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,73
– sans mise en andain	6,08

### Peupliers

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Abattage sans façonnage des houppiers	2,88
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,37
– sans mise en andain	4,18

### Résineux

(Le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros par m<sup>3</sup>.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Coupe d'éclaircie	6,31
Coupe à blanc étoc	6,08

### Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,87
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,40

## II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère :	
La surmesure d'usage, suivant la nature du bois, est de 20 % sur les 2 mètres :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	Gré à gré
A la tonne	Gré à gré

### III. – Autres bois

*(Cube unitaire conventionnel admis)*

*(En euros.)*

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux : – bruts, le m <sup>3</sup>	9,98

### IV. – Bois de chauffage

*(En euros.)*

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

### V. – Travaux divers

*(En euros.)*

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être faits à la pièce :	
– journée en régie sans machine	67,91
– journée en régie avec machine	70,42

## Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 et s'appliquent pendant le délai de survie de la convention collective de travail du 27 juin 1973 concernant les exploitations forestières du département de la Meuse.

## Article 3

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduit de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m<sup>3</sup> pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m<sup>3</sup> apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010.



#### **Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Nancy, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
ET SCIERIES AGRICOLES  
(Pays de la Loire)  
(2 juillet 1985)**

(Etendue par arrêté du 19 novembre 1986,  
*Journal officiel* du 11 décembre 1986)

**AVENANT N° 46 DU 26 JANVIER 2016**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1697070M

IDCC : 8522

Entre :

L'UR des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

La CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« ANNEXE I

**Salaires au temps**

En application des articles 26 et 28 de la convention collective, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires minimaux sont fixés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 :

**A. – Salariés des exploitations forestières**

*(En euros.)*

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1	Manœuvre débutant	100	9,67	1 466,65
2	Manœuvre spécialisé	115	9,69	1 469,68
3	Ouvrier spécialisé	130	9,72	1 474,23
4	Ouvrier qualifié	140	9,76	1 480,30
5	Chef d'équipe	160	9,83	1 490,92

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
6	Agent de maîtrise	180	10,86	1 647,14
7	Commis de coupe	220	12,19	1 848,86
7 bis	Cadre autonome	250	13,52	2 050,58
8	Chef d'exploitation forestière	400	15,43	2 340,27
9	Directeur d'exploitation forestière	600	17,90	2 714,89

## B. – Salariés des scieries agricoles

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1	Manœuvre	100	9,67	1 466,65
2	Manœuvre spécialisé	115	9,69	1 469,68
3	Ouvrier spécialisé	130	9,72	1 474,23
4	Ouvrier qualifié	140	9,76	1 480,30
5	Chef d'équipe	160	9,83	1 490,92
6	Agent de maîtrise	180	10,86	1 647,14
7	Contremaître	220	12,19	1 848,86
7 bis	Cadre autonome	250	13,52	2 050,58
8	Cadre responsable	400	15,43	2 340,27
9	Directeur d'établissement	600	17,90	2 714,89

## C. – Personnel administratif

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1	Employé débutant	100	9,67	1 466,65
2	Employé confirmé	120	9,70	1 471,20
3	Employé qualifié	140	9,76	1 480,30
4	Secrétaire commercial	170	10,19	1 545,52

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 9,67 €, soit 1 466,65 € mensuels au 1<sup>er</sup> janvier 2016). »

### Article 2

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

#### « ANNEXE II

#### Travaux à la tâche

#### *Barème applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2016*

#### A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage proprement dit, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après éhanchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume, sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

#### Campagne forestière à compter du 1<sup>er</sup> février 2016

(En euros.)

	SALAIRE (tarif de base)	FRAIS de mécanisation <sup>(1)</sup>	TOTAL
1. Feuillus durs			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) ; le m <sup>3</sup>	4,76	1,25	6,01
– taillis sous futaie ; le m <sup>3</sup>	5,60	1,25	6,85
– coupe champêtre ; le m <sup>3</sup>	6,64	1,25	7,89
2. Peupliers ou autres feuillus tendres			
– le m <sup>3</sup>	3,16	1,25	4,41
3. Résineux			
– le m <sup>3</sup>	3,13	1,25	4,38
4. Billons de sciage (toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %)			
– dimension égale ou inférieure à 2 mètres ; le stère	3,58	2,16	5,74
– dimension supérieure à 2 mètres ; le stère	2,96	2,16	5,12
5. Travaux supplémentaires			
– filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)	De gré à gré		
– démantèlement des houppiers, destruction, mise en andain	De gré à gré		
– éhouppage ; le pied	15,29	1,25	16,54
(1) Montants maximaux fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 <sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

#### B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

### Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois de diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

(En euros.)

Empilage manuel Bois de trituration et de chauffage – par 1 mètre ; le stère	5,77	2,16	7,93
Empilage mécanique (il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) – incinération, brûlage ; le stère	De gré à gré De gré à gré		

Pour les bois d'industrie et les bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. »

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire à Angers, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex.

Fait à Angers, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9372. – EXPLOITATIONS horticoles et pépinières  
(Indre-et-Loire)  
(19 février 1975)**

(Etendue par arrêté du 6 juillet 1976,  
*Journal officiel* du 21 août 1976)

**AVENANT N° 72 DU 19 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2016**

NOR : AGRS1697076M  
IDCC : 9372

Entre :

Le syndicat horticole de Touraine (UDSEA) ;

La FDSEA-CR 37,

D'une part, et

La FGA CFDT ;

L'UD CFTC d'Indre-et-Loire ;

Le SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

I. – Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

*(En euros.)*

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Personnel d'exécution			
Manœuvre à l'embauche (1 mois)	14.100	9,67	1 466,65
Manœuvre	14.300	9,67	1 466,65
Ouvrier	14.550	9,69	1 469,68
Ouvrier spécialisé	14.650	9,72	1 474,23
Ouvrier qualifié	14.800	9,75	1 478,78
Ouvrier hautement qualifié	16.250	9,78	1 483,33

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Personnel d'encadrement			
Contremaître	23.500	10,26	1 556,13
Chef de culture :			
< 2 ans de présence	27.300	11,17	1 694,15
> 2 ans de présence	29.850	11,96	1 813,97
Directeur d'exploitation, 1 <sup>er</sup> échelon			
– pendant la période d'essai	35.000	14,10	2 138,55
– après la période d'essai	37.000	14,58	2 211,35
Directeur d'exploitation, 2 <sup>e</sup> échelon			
– pendant la période d'essai	37.000	14,58	2 211,35
– après la période d'essai	42.200	15,91	2 413,07
Personnel de bureau			
Employé de bureau, 1 <sup>er</sup> échelon	14.300	9,67	1 466,65
Employé de bureau, 2 <sup>e</sup> échelon	14.550	9,69	1 469,68
Employé de bureau qualifié	14.800	9,75	1 478,78
Employé de bureau hautement qualifié	16.250	9,78	1 483,33
Nota : les salariés titulaires du CAPH devront être embauchés au moins en qualité d'« ouvrier », et ceux titulaires du BTS au moins comme « OHQ ». Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2016 : 9,67 €.			

## II. – Prestations en nature

### 1. Salariés :

- nourriture, par jour : 7,92 € ;
- nourriture, par mois : 237,60 € ;
- logement, par mois : 27,22 €.

### 2. Apprentis :

- nourriture, par jour : 5,94 € ;
- nourriture, par mois : 178,20 € ;
- logement, par mois : 20,41 €.

La déduction opérée au titre des avantages en nature pour les apprentis ne pourra, en outre, excéder, chaque mois, un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

### Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d'application mentionnée à l'article 1<sup>er</sup>, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et en un exemplaire électronique à l'unité territoriale d'Indre-et-Loire, section à dominante agricole, de la DIRECCTE Centre - Val de Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 19 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS horticoles et pépinières  
(Vendée)  
(28 janvier 1969)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 84 DU 21 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697081M  
IDCC : 9852

Entre :

Le syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 20 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 :

*(En euros.)*

NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production	1	011	9,67	1 466,65
	2	012	9,78	1 483,33
II Agent technique spécialisé	1	021	9,89	1 500,02
	2	022	10,01	1 518,22
III Agent technique qualifié	1	031	10,17	1 542,48
	2	032	10,37	1 572,82
IV Agent hautement qualifié	1	041	10,68	1 619,84
	2	042	11,10	1 683,54
Technicien et agent de maîtrise	–	051	12,99	1 970,19



NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement				
Cadre I	–	061	15,72	2 384,25
Cadre II	–	071	18,88	2 863,53

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, service central travail, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Vendée)  
(28 février 1968)**

(Etendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 90 DU 22 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697082M  
IDCC : 9853

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 :

*(En euros.)*

NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production	1	011	9,67	1 466,65
	2	012	9,75	1 478,78
II Agent technique spécialisé	1	021	9,87	1 496,98
	2	022	9,98	1 513,67
III Agent technique qualifié	1	031	10,15	1 539,45
	2	032	10,35	1 569,78
IV Agent hautement qualifié	1	041	10,66	1 616,80
	2	042	11,33	1 718,42
Technicien et agent de maîtrise	–	051	13,01	1 973,23

NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement				
Cadre I	–	061	15,45	2 343,30
Cadre II	–	071	18,66	2 830,16

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, service central travail, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 22 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Vendée)  
(21 décembre 1982)**

(Etendue par arrêté du 6 février 1984,  
*Journal officiel* du 15 février 1984)

**AVENANT N° 68 DU 21 JANVIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2016**

NOR : AGRS1697080M  
IDCC : 9851

Entre :

La FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

L'UD SGA CFDT de la Vendée ;

L'UD CGT-FO de la Vendée ;

L'UD CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 18 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2016 :

*(En euros.)*

NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I Agent de production	–	101	9,67	1 466,65
II Agent technique spécialisé	1	201	9,86	1 495,47
	2	202	9,97	1 512,15
III Agent technique qualifié	1	301	10,05	1 524,28
	2	302	10,22	1 550,07
IV Agent hautement qualifié	1	401	10,52	1 595,57
	2	402	11,64	1 765,44
Technicien et agent de maîtrise	–	501	13,10	1 986,88

NIVEAU Définition des emplois	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Personnel d'encadrement				
Cadre I	–	601	16,71	2 534,41
Cadre II	–	701	20,81	3 156,25

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité territoriale de la Vendée, service central travail, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 21 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES  
ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Lorraine et Alsace)  
(7 juin 1988)**

(Etendue par arrêté du 7 septembre 1988,  
*Journal officiel* du 17 septembre 1988)

**AVENANT N° 35 DU 11 FÉVRIER 2016  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2016**

NOR : AGRS1697069M  
IDCC : 8412

Entre :

La fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de la Moselle et des Vosges ;

Le syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

La fédération régionale de l'agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Les UR CFTC de Lorraine et d'Alsace ;

Les UR CFE-CGC de Lorraine et d'Alsace,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Rappelant :

- que le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- qu'aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 le Smic horaire est fixé à 9,67 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit :

*Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	AB	100	9,67	1 466,65

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
2	C	105	9,68	1 468,17
	D	110	9,69	1 469,68
3	E	115	9,71	1 472,72
	F	125	9,73	1 475,75
	G	135	9,75	1 478,78
4	H	150	10,11	1 533,38
	I	170	10,86	1 647,14
	L	180	11,22	1 701,74
	J-M	200	11,96	1 813,97
	K	220	12,73	1 930,76
5	N	250	13,85	2 100,63

*Personnel d'encadrement*

*(En euros.)*

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
4	O	200	11,96	1 813,97
5	P	250	13,85	2 100,63
7	R	275	14,79	2 243,20
6	Q	300	15,70	2 381,22
7	S	350	17,60	2 669,39
8	U	400	19,49	2 956,05
7	T a	440	20,99	3 183,55
	T b	450	21,37	3 241,19
8	V	460	21,75	3 298,82
	W	520	24,00	3 640,08

**Article 2**

Pour les cadres de la 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par ledit avenant.

**Article 3**

La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,08 €.

**Article 4**

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **Article 5**

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

Fait à Nancy, le 11 février 2016.

(Suivent les signatures.)



---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160130-000416

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---