

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2016/30 DU 13 AOÛT 2016

	<u>Pages</u>
Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....	1
Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt	72

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries) : avenant n° 3 du 26 février 2016 à l'accord du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé	4
Carrières et matériaux (industries [Bourgogne, Franche-Comté, ouvriers et ETAM]) : accord du 13 juin 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2016	8
Carrières et matériaux (industries [Champagne-Ardenne, ouvriers et ETAM]) : accord du 29 avril 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	12
Carrières et matériaux (industries [Lorraine, ouvriers et ETAM]) : accord du 9 mai 2016 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2016	16
Fonds de gestion du congé individuel de la formation de la région (FONGECIF) : accord du 25 mars 2016 portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre I^{er} de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.....	20
Habillement (industries) : avenant du 24 mai 2016 à l'accord du 1^{er} juillet 2003 relatif à la mise en place d'un régime de protection sociale complémentaire	25
Hôtellerie restauration (Corse) : avenant n° 4 du 24 mai 2016 à l'accord du 11 juillet 2007 instituant une commission paritaire régionale de l'hôtellerie restauration.....	27
Jeux, jouets (industries) : avenant n° 70 du 19 mai 2016 relatif aux salaires minima conventionnels au 1^{er} mai 2016	32
Manutention portuaire (Fort-de-France) : avenant du 13 avril 2016 relatif au pacte de fiabilité	34
Métallurgie (Alpes-Maritimes) : avenant du 8 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux garantis annuels pour l'année 2016.....	43
Métallurgie (Aube) : accord du 10 juin 2016 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} janvier 2016	48
Métallurgie (Manche) : avenant n° 37 du 17 juin 2016 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2016.....	58
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 52 du 4 mai 2016 relatif au financement des frais de jury, des frais d'ingénierie et d'administration des certificats de qualification professionnelle.....	62
Retraite et prévoyance des cadres : avenant n° A-289 du 20 juin 2016 modifiant l'article 3 de l'annexe I	64

	<u>Pages</u>
Retraite et prévoyance des cadres : avenant du 20 juin 2016 portant modification des délibérations D 21 et D 26.....	66
Retraite des salariés non cadres : avenant n° 140 du 20 juin 2016 modifiant l'article 21 de l'annexe A.....	68
Retraite des salariés non cadres : avenant du 20 juin 2016 portant modification des délibérations 15 B et 20 B.....	70

Accord professionnel
INDUSTRIES ALIMENTAIRES,
COOPÉRATIVES AGRICOLES ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 3 DU 26 FÉVRIER 2016
À L'ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2014 RELATIF À LA MISE EN PLACE
DE GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1650754M

Entre
SNTPE
ANMF
Alliance 7
FIA
SNFBP
FICF
CSFL
FNIL
SRF
SIFPAF
SNIPO
CFSI
FNECE
CSEM
SNBR
SES
ABF
STPI
CNADEV
ADEPALE
FICT
CFC
FEDALIM
SNIA
SCF

Coop de France
SEGS glaces
D'une part, et

FGTA FO
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT
FNAF CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par un courrier du 15 décembre 2015, la branche des œufs (convention collective nationale des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs) a notifié aux signataires de l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires sa volonté d'adhérer à l'accord.

Le présent avenant a pour objet de modifier, en conséquence, le champ d'application de l'accord.

Le présent avenant a également pour objet d'apporter des modifications techniques au tableau de garanties figurant à l'article 7.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'annexe à l'accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est supprimée pour être remplacée par l'annexe suivante :

« ANNEXE

CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

Au titre des industries alimentaires :

CCN 3060. – Meunerie (IDCC 1930) ;

CCN 3111. – Industries de la transformation des volailles (IDCC 1938) ;

CCN 3124. – Industries laitières (IDCC 112) ;

CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC 1586) ;

CCN 3127. – Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;

CCN 3184. – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ;

CCN 3247. – Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513) ;

CCN 3294. – Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) ;

CCN 3384. – 5 branches des industries alimentaires diverses (IDCC 3109).

Au titre de la coopération agricole :

CCN 3616. – Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d’approvisionnement, d’alimentation du bétail et d’oléagineux (IDCC 7002) ;

CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;

CCN 3608. – Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ;

CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre (IDCC 7006) ;

CCN 3264. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007) ;

CCN. – Sélection et reproduction animale (IDCC 7021) ;

CCN. – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215) ;

CCN. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l’Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;

CCN. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

Article 2

Modification du tableau de garanties

Le tableau de garanties prévu à l’article 7 de l’accord collectif national du 18 novembre 2014 relatif à la mise en place de garanties complémentaires de frais de santé dans la coopération agricole et dans des branches des industries agroalimentaires est annulé et remplacé par le tableau suivant :

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement SS)
Hospitalisation (secteur conventionné et non conventionné)	
Frais de séjour	100 % BR
Honoraires chirurgie d’un praticien signataire du CAS ⁽¹⁾	150 % BR
Honoraires chirurgie d’un praticien non signataire du CAS	130 % BR
Forfait journalier	Frais réels
Frais de transport	100 % BR
Soins de ville	
Consultation généraliste (CAS et hors CAS)	100 % BR
Consultation spécialiste signataire du CAS	125 % BR
Consultation spécialiste non signataire du CAS	105 % BR
Analyses et auxiliaires médicaux	125 % BR
Radiologie (médecin signataire du CAS)	125 % BR
Radiologie (médecin non signataire du CAS)	105 % BR
Prothèses médicales	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien signataire du CAS	125 % BR
Actes techniques effectués par un praticien non signataire du CAS	105 % BR
Pharmaceutique	100 % BR (sauf SMR faible et modéré + homéopathie)

GARANTIE	NIVEAU DE GARANTIE (y compris remboursement SS)
Frais dentaires	
Soins	100 % BR
Prothèses remboursées par la SS	180 % BR
Orthodontie acceptée	150 % BR
Frais d'optique	
Montures + verres correction simple	Forfait 150 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + verres «mixtes» (1 verre simple + 1 verre complexe)	Forfait 180 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Montures + Verres complexes	Forfait 200 € par 2 ans, dont 50 € maxi pour monture (forfait annuel si évolution de la vue)
Lentilles	Forfait 150 € par 2 ans (annuel si évolution de la vue)
(1) CAS : Contrat d'accès aux soins.	

Article 3

Entrée en vigueur. – Extension

Le présent avenant entre en vigueur à la date de son dépôt.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé par les soins de la partie la plus diligente à l'administration compétente ainsi qu'au conseil des prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 13 JUIN 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2016
(BOURGOGNE, FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1650758M
IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Bourgogne et Franche-Comté

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FNCB CFDT

SICMA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la convention collective nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 21 (Côte-d'Or), 25 (Doubs), 39 (Jura), 58 (Nièvre), 70 (Haute-Saône), 71 (Saône-et-Loire), 89 (Yonne) et 90 (Territoire de Belfort).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 478
	2	1 488
II	1	1 493
	2	1 513
	3	1 559
III	1	1 568
	2	1 592
	3	1 639
IV	1	1 648
	2	1 674
	3	1 733
V	1	1 738
	2	1 792
	3	1 916
VI	1	1 950
	2	2 025
	3	2 186
VII	1	2 230
	2	2 365
	3	2 576

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} mai 2016.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Dijon, le 13 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 29 AVRIL 2016
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1650759M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Champagne-Ardenne

D'une part, et

CFTC

SICMA

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ardennes, Aube, Marne et Haute-Marne.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	ÉVOLUTION EN %
I	1	1 467	0,60
	2	1 487	0,70
II	1	1 494	0,70
	2	1 516	0,70
	3	1 561	0,70
III	1	1 568	0,70
	2	1 593	0,70
	3	1 640	0,70
IV	1	1 649	0,70
	2	1 676	0,70
	3	1 735	0,70
V	1	1 741	0,70
	2	1 796	0,70
	3	1 920	0,70
VI	1	1 953	0,70
	2	2 029	0,70
	3	2 192	0,70
VII	1	2 235	0,70
	2	2 371	0,70
	3	2 582	0,70

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Châlons-en-Champagne.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article D. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 29 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 : produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 9 MAI 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2016

(LORRAINE)

NOR : ASET1650748M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Lorraine

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SICMA

URCB Lorraine

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Se référant à la convention collective nationale du 22 avril 1955, à la convention collective nationale du 12 juillet 1955, à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 54, 55, 57 et 88.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE	ÉVOLUTION EN %
I	1	1 467	0,60 (*)
	2	1 475	1,03
II	1	1 491	1,35
	2	1 513	1,35
	3	1 559	1,35
III	1	1 566	1,35
	2	1 589	1,35
	3	1 638	1,35
IV	1	1 646	1,35
	2	1 672	1,35
	3	1 732	1,35
V	1	1 740	1,35
	2	1 795	1,35
	3	1 920	1,35
VI	1	1 952	1,35
	2	2 028	1,35
	3	2 191	1,35
VII	1	2 234	1,35
	2	2 371	1,35
	3	2 581	1,35
(*) Par rapport au Smic 2015 (1 ^{er} janvier).			

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord national du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour heures supplémentaires ;
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2016.

Article 6

Adhésion

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7

Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8

Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Fait à Vandœuvre-lès-Nancy, le 9 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les activités relevant du groupe 15.08 : produits en béton ne sont pas couvertes par le présent accord.

Accord national interprofessionnel
FONDS DE GESTION DU CONGÉ DE FORMATION DE LA RÉGION
(FONGECIF)

ACCORD DU 25 MARS 2016

PORTANT APPLICATION, POUR LES FONGECIF, DES DISPOSITIONS DU TITRE I^{ER} DE LA LOI DU 5 MARS 2014 RELATIVE À LA FORMATION PROFESSIONNELLE, À L'EMPLOI ET À LA DÉMOCRATIE SOCIALE

NOR : ASET1650756M

Entre

CGPME

UPA

MEDEF

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu et décidé ce qui suit :

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

Vu les décrets d'application de ladite loi, notamment le décret n° 2014-1240 du 24 octobre 2014 relatif aux organismes paritaires agréés mentionnés aux articles L. 6332-1, L. 6333-1 et L. 6333-2 du code du travail ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels.

Les parties signataires conviennent de mettre les dispositions conventionnelles relatives au champ et aux missions des FONGECIF, en conformité avec les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 31 août 2011 portant application, pour les FONGECIF, des dispositions du titre VI de la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie.

PRÉAMBULE

Les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation (OPACIF) accompagnent les salariés et les demandeurs d'emplois (au titre du congé individuel de formation des salariés sous contrat de travail à durée déterminée [CIF-CDD] ou tout autre dispositif et financement dont ils ont la responsabilité) dans l'élaboration de leur projet professionnel, et plus largement de leur parcours professionnel, dans la réalisation et le financement d'actions de formation incluant les bilans de compétences et les démarches de validation des acquis de l'expérience.

Dans ce cadre, les FONGECIF :

- délivrent un conseil en évolution professionnelle et concourent à l'information des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- accompagnent les salariés et les demandeurs d'emploi dans la construction, la mise en œuvre de leur projet professionnel nécessitant la réalisation d'une action de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience ;
- financent les actions de formation au titre du compte personnel de formation selon les modalités définies dans l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et les règles en vigueur ;
- financent le congé individuel de formation au bénéfice des salariés sous contrat de travail à durée indéterminée et déterminée et des demandeurs d'emploi qui ont été titulaires d'un contrat à durée déterminée ;
- financent les études et recherches sur l'ingénierie de formation ayant pour objectifs la réalisation des projets individuels ;
- s'assurent de la capacité des organismes de formation à dispenser des actions de formation de qualité et garantissent la maîtrise des coûts de formation.

Les OPACIF respectent le tronc commun de règles de prise en charge déterminé par le COPA-NEF et arrêté par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

Article 1^{er}

Les organismes paritaires agréés pour la prise en charge du congé individuel de formation qui figurent en annexe du présent accord sont considérés, de fait et de droit, comme organismes paritaires collecteurs agréés chargés d'assurer la gestion des congés individuels de formation et des congés de bilans de compétences.

Ces organismes ont pour raison sociale le nom de Fonds de gestion du congé individuel de formation de la région XXX, désigné ci-après sous l'appellation « FONGECIF + nom de la région ».

Ces organismes sont dotés de la personnalité morale et constitués sous forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, sous réserve du respect du droit local.

Article 2

Les organisations représentant au niveau régional les organisations syndicales de salariés et d'employeurs, représentatives au plan national et interprofessionnel veilleront à ce que soient définies les conditions de la gestion paritaire de chaque FONGECIF, conformément aux statut-types établis par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), en application des dispositions de l'article 6 du présent accord.

Article 3

Les conseils d'administration paritaires des FONGECIF sont composés au maximum :

D'une part, de vingt membres titulaires au plus, désignés comme suit :

- dix membres titulaires maximum pour les organisations représentant au niveau régional les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national et interprofessionnel, à raison de deux par organisation ;
- un nombre équivalent de titulaires pour les organisations représentant au niveau régional les organisations représentatives des employeurs au plan national et interprofessionnel.

D'autre part, de dix membres suppléant(e)s, désigné(e)s comme suit :

- cinq membres suppléant(e)s maximum pour le collège des organisations représentant au niveau régional des organisations syndicales de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, à raison d'un par organisation ;
- un nombre équivalent de suppléant(e)s pour les organisations représentant au niveau régional les organisations représentatives des employeurs au niveau national et interprofessionnel.

A titre transitoire jusqu'au 31 décembre 2017, le nombre de suppléants pourra déroger au nombre maximum fixé ci-dessus.

Article 4

Conformément aux dispositions de l'article 66 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, ni les statuts, ni le règlement intérieur des FONGECIF, ne peuvent prévoir l'existence de sections professionnelles.

En application de l'article R. 6333-6 du code du travail, les OPACIF gèrent paritairement les contributions des employeurs affectées au financement du congé individuel de formation qu'ils reçoivent du FPSPP.

Dès leur réception, les fonds sont mutualisés au sein de leurs sections respectives.

Article 5

Les champs de compétence et les missions des FONGECIF sont définis par les articles 32 et 33 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 et les articles 186 et 187 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 (non contraires à l'accord du 14 décembre 2013) ainsi que par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Article 6

Les parties signataires rappellent que la coordination des FONGECIF est assurée par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conformément à l'article 164 de l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009. Cette coordination inclut l'organisme collecteur paritaire agréé compétent pour la prise en charge du congé individuel de formation des entreprises de travail temporaire.

Le FPSPP est chargé d'établir les statuts-types des FONGECIF.

Article 7

Les FONGECIF procèdent à la demande de leur agrément respectif, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1 du code du travail.

Article 8

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel conviennent de se réunir avant le 31 décembre 2017 pour réaliser un état des lieux des nouveaux

statuts des FONGECIF sur la base des éléments rassemblés par la commission CIF du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Article 9

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 mars 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des FONGECIF considérés, de fait et de droit, comme organismes paritaires collecteurs agréés

FONGECIF Alsace - Champagne-Ardenne - Lorraine.

FONGECIF Aquitaine - Limousin - Poitou-Charentes.

FONGECIF Auvergne - Rhône-Alpes.

FONGECIF Bourgogne - Franche-Comté.

FONGECIF Bretagne.

FONGECIF Centre-Val de Loire.

FONGECIF Corse.

FONGECIF Guadeloupe.

FONGECIF Guyane.

FONGECIF Ile-de-France.

FONGECIF Hauts-de-France.

FONGECIF Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées.

FONGECIF Martinique.

FONGECIF Normandie.

FONGECIF Pays de la Loire.

FONGECIF Provence-Alpes-Côte d'Azur.

FONGECIF La Réunion.

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT DU 24 MAI 2016
À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2003
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME DE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1650751M
IDCC : 247

Entre
FFICL
FFPAPF
FFIVM
UFIH
FIDH

D'une part, et

FS CFDT
CMTE CFTC
THC CGT
CTH CFE-CGC
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 6 « Taux de cotisation » sont remplacées par :

« Le taux global de cotisation en contrepartie des garanties est fixé à 0,97 % de la tranche A. Il est réparti de la façon suivante :

(En pourcentage.)

	COTISATION totale	À LA CHARGE de l'employeur	À LA CHARGE du salarié
Décès – Rentes	0,17	0,130	0,040
Incapacité de travail	0,30	–	0,300
Invalidité	0,50	0,355	0,145

Article 2

Extension. – Date d'effet

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

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} juillet 2016.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**ACCORD INSTITUANT UNE COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE
DE L'HÔTELLERIE RESTAURATION
(Corse)
(11 juillet 2007)**

AVENANT N° 4 DU 24 MAI 2016

À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2007 INSTITUANT UNE COMMISSION
PARITAIRE RÉGIONALE DE L'HÔTELLERIE RESTAURATION
(CORSE)

NOR : ASET1650755M

Entre

MEDEF Corsica

UMIH Corse

D'une part, et

STC Corse

CGT Corse

CGT FO de la Corse-du-Sud

CGT FO de la Haute-Corse

UR CFTC Corse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

A la faveur de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 qui a fait évoluer le dialogue social de niveau infranational en créant notamment des commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les salariés et les employeurs des entreprises de moins de onze salariés ainsi que du projet de regroupement des branches professionnelles, les délégués représentant les organisations membres de la commission paritaire sociale des hôtels-cafés-restaurants de Corse ont entrepris de réfléchir au devenir de leur instance dans le contexte des réformes systémiques intervenues et à intervenir.

Par délibération prise à l'unanimité le 22 septembre 2015, les délégués des organisations membres de la commission paritaire ont, dans un premier temps, apporté une réponse affirmative à la question de l'opportunité de réviser l'accord collectif portant création de la commission qui leur avait été expressément posée dans le cadre de l'ordre du jour en vue, au minimum, d'adapter leur accord aux derniers textes.

Réunis le 18 mars 2016, les délégués représentant les organisations membres de la commission paritaire ont, dans un second temps, analysé plus finement le processus d'évolution interne à impulser ainsi que les évolutions externes dans lesquelles s'inscrire. A cette occasion, ils ont, d'une part, unanimement affirmé leur volonté de poursuivre leurs travaux dans le cadre de leur propre instance conventionnelle comme le prévoit l'article L. 23-111-1 (II) du code du travail. Ils ont, d'autre part, affirmé leur souhait de faire évoluer le contenu, le périmètre et le financement du dispositif.

En commission spécialement convoquée sur un ordre du jour restreint le 26 avril 2016, la décision d'engager la procédure de révision de l'accord collectif sectoriel régional du 11 juillet 2007 tel que déjà modifié par voie d'avenants et d'envisager certaines évolutions a été mise en œuvre. Les invitations à la négociation collective ont été lancées aux organisations signataires ainsi que non signataires représentatives par courrier recommandé avec avis de réception en date du 28 avril 2016. Les négociations se sont ouvertes le 24 mai 2016, séance au cours de laquelle thèmes et calendrier ont été définis.

C'est pourquoi le présent avenant a été négocié et conclu.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant n° 4

a) L'article 1^{er} de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est complété comme suit :

Il est créé un article 1.3 ainsi rédigé : « Cet accord a pour objet d'ouvrir son champ d'application professionnel et de mener à bien un processus de regroupement conventionnel et/ou de restructuration des branches professionnelles dans son champ d'application territorial. »

b) L'article 3 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est complété comme suit :

Il est créé un article 3.3 ainsi rédigé : « Pour tout ce qui relève du processus de regroupement conventionnel et/ou de restructuration des branches professionnelles, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant des activités économiques d'hébergement, de la restauration et du tourisme, à l'exception des personnes publiques et collectivités (hôpitaux et cantines par exemple). »

c) L'article 4 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est modifié ou complété comme suit :

La rédaction de l'article 4.1 est modifiée pour se limiter à : « Etre un lieu d'échange d'expériences, d'analyses et de propositions sur tous sujets entrant dans son champ de compétences. »

A l'article 4.2, après les mots : « contribuer à l'information des employeurs et des salariés », il est inséré les mots : « et donner tous conseils utiles ».

A l'article 4.7, après les mots : « mode alternatif de prévention et traitement des conflits individuels », il est inséré les mots : « ou collectifs ».

L'article 4.8 est complété des dispositions suivantes : « y compris des accords d'expérimentation si une phase d'analyse et d'observation est estimée utile et préalable à un dispositif ».

Il est créé un article 4.9 ainsi rédigé : « Mettre en place un dispositif d'assistance à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel ; accompagner sur demande la négociation collective en présence d'élus non mandatés ; intervenir sur saisine dans le cadre de l'article L. 2232-22 du code du travail. »

Il est créé un article 4.10 ainsi rédigé : « Apporter des informations, débattre et rendre tout avis sur toutes questions spécifiques aux entreprises entrant dans son champ de compétences ainsi qu'à leurs salariés ; notamment les entreprises de moins de onze salariés ; notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel ou de mixité des emplois... »

Il est créé un article 4.11 ainsi rédigé : « Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles. »

d) L'article 5 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est complété comme suit :

Il est créé un article 5.4 ainsi rédigé : « Pour ce qui relève du processus de regroupement et/ou de restructuration des branches professionnelles, hormis le cadre de la négociation collective, chaque organisation professionnelle représentant les activités économiques visées à l'article 3.3 dispose d'un siège consultatif ; à l'issue validée du processus, les organisations professionnelles devenues membres du collège employeurs se voient attribuer un siège avec voix délibérative et un siège avec voix consultative ; en tant que de besoin, le collège salariés est modifié à due concurrence. »

Il est créé un article 5.5 ainsi rédigé : « La durée des mandats est de 4 ans renouvelable. »

e) L'article 6 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est modifié ou complété comme suit :

« La durée des mandats visée à l'article 6.2, alinéa 3, est portée à 4 ans. »

L'article 6.2, alinéa 4, est modifié ainsi : « La présidence et la vice-présidence sont alternativement assurées par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés élu chacun par son collège. »

f) L'article 7 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est modifié ou complété comme suit :

« Les dispositions de l'article 7.1 relatives à l'élaboration de l'ordre du jour sont supprimées ; ces modalités sont fixées par le règlement intérieur. »

Il est créé un article 7.3 ainsi rédigé : « La commission peut être convoquée en formation restreinte et/ou sur un ordre du jour restreint lorsqu'un membre au moins de l'exécutif l'estime utile ou nécessaire et/ou lorsque les travaux et/ou les circonstances le permettent et/ou le justifient. »

Il est créé un article 7.4 ainsi rédigé : « Des dispositifs spécifiques et des groupes de travail peuvent être mis en place sur un sujet déterminé et/ou pour un temps limité. Les délégués désignés par une organisation d'employeurs ou de salariés pour participer à ces seuls travaux disposent d'une voix consultative lorsqu'ils sont convoqués en commission. »

Il est créé un article 7.5 ainsi rédigé : « La commission peut être spécialement convoquée en mode conférence téléphonique ou visioconférence lorsque les travaux et/ou les circonstances le permettent ou le justifient. »

g) L'article 9.2 est ainsi modifié : « Les délégués désignés par une organisation pour siéger au sein d'un collège sont membres de droit de l'association ; les délégués désignés au sein ou au titre du collège salariés bénéficient des dispositions de l'article 10 ci-dessous. »

h) L'article 10 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est modifié ou complété comme suit :

A l'article 10.1, après les mots : « Les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour siéger à la commission », il est ajouté : « ainsi que les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour participer aux dispositifs spécifiques acquièrent la qualité de délégué syndical. »

A l'article 10.2, après les mots : « les salariés », il est précisé : « visés à l'article 10.1 ci-dessus » et après les mots : « pour se rendre aux réunions », il est précisé : « auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission paritaire ».

A l'article 10.3, après les mots : « Le temps consacré par les délégués aux réunions », il est précisé : « auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission paritaire ».

Conformément aux délibérations de la commission paritaire retranscrites page 140, point 3, alinéas 5 et 6 du registre de la commission, l'article 10.4 de l'accord collectif est modifié. Depuis le 1^{er} janvier 2012, les indemnités kilométriques sont remboursées sur la base du barème fiscal et non plus du barème des agents de l'administration applicable aux conseillers du salarié. Après le mot : « barème », il est ajouté le mot : « fiscal » et les mots : « applicable aux conseillers du salarié » sont supprimés.

i) Aux articles 12.2 et 14.1 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié, après les mots : « organisations signataires », il est ajouté les mots : « ou adhérentes ».

j) L'article 14 de l'accord collectif du 11 juillet 2007 modifié est complété comme suit :

Il est ajouté les chiffres : « 14.1. » devant la disposition existante.

Il est créé un article 14.2 ainsi rédigé : « Le préavis applicable en cas de dénonciation ou mise en cause de l'accord par une organisation répondant à la condition fixée au 14.3 est de six mois. »

Il est créé un article 14.3 ainsi rédigé : « La dénonciation ou la mise en cause de l'accord par une ou plusieurs organisation signataire ou adhérente n'emporte les effets légaux que pour autant que ladite organisation dispose d'une audience d'au moins 30 % dans le champ d'application considéré ; en tout autre cas, l'accord est appelé en révision dans un délai de six mois. »

Il est créé un article 14.4 ainsi rédigé : « Lorsqu'un siège délibérant est vacant, la voix délibérative qui y est attachée peut être attribuée à la même organisation ou à une autre organisation du même collège sur la base des derniers résultats de l'audience dans le champ d'application considéré par délibération du collège auquel le siège vacant appartient. »

k) Les formules de l'accord comportant les mots « secteur » et toutes ses déclinaisons de type « sectoriel » sont dépourvues d'effet restrictif et doivent être comprises en référence au champ d'application professionnel de l'accord.

l) Il n'est plus fait référence à la codification du code du travail antérieure à la loi de 2008 portant recodification.

Article 2

Niveau territorial de signature des organisations signataires

Lorsque des organisations signataires au niveau de chaque département s'organisent au niveau régional, l'organisation régionale se substitue automatiquement aux organisations départementales signataires ou adhérentes après envoi par ladite organisation d'un courrier recommandé avec avis de réception à la commission paritaire et aux autres organisations signataires ou adhérentes.

La commission paritaire en prend acte et avise les autorités compétentes de la substitution intervenue par courrier recommandé avec avis de réception.

Article 3

Extension de l'avenant n° 4

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 4

Notification et dépôt

Le présent accord est établi en huit originaux dûment paraphés et signés dont un exemplaire est adressé en recommandé avec avis de réception à chacune des organisations signataires.

Une copie du présent accord est notifiée aux organisations syndicales représentatives non signataires par courrier recommandé avec avis de réception.

Ces dernières bénéficient du droit d'opposition dans les conditions et selon les modalités prévues aux articles L. 2231-8 et suivant du code du travail.

Le présent accord est déposé, au terme du délai d'opposition et en l'absence d'opposition d'organisations majoritaires, en vue de son enregistrement par les services compétents.

Le présent accord est établi en trois exemplaires originaux supplémentaires dûment paraphés et signés dont :

- un exemplaire est destiné à l'enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire est destiné à l'enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel l'accord a été conclu ;
- un exemplaire est conservé par la commission paritaire.

Un dépôt supplémentaire est effectué sur support informatique auprès de la direction générale du travail ainsi que du conseil des prud'hommes dans le ressort duquel l'accord a été conclu.

La commission paritaire est chargée de toutes formalités.

Fait à Corte, le 24 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3130

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 70 DU 19 MAI 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MAI 2016

NOR : ASET1650749M

IDCC : 1607

Entre

FJP

D'une part, et

CSFV CFTC

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels

(En euros.)

COEF.	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS DE 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
115	1 467	1 489	1 512	1 534	1 557	1 579	749
118	1 474	1 496	1 519	1 542	1 564	1 587	753
123	1 481	1 504	1 527	1 551	1 574	1 597	776
130	1 488	1 512	1 536	1 560	1 585	1 609	807
138	1 495	1 520	1 545	1 571	1 596	1 621	843
143	1 502	1 528	1 554	1 580	1 606	1 632	864

COEF.	DE 0 à 3 ans	DE 3 à 6 ans	DE 6 à 9 ans	DE 9 à 12 ans	DE 12 à 15 ans	PLUS DE 15 ans	GRILLE de calcul ancienneté
155	1 515	1 543	1 570	1 598	1 625	1 653	917
170	1 554	1 584	1 613	1 643	1 673	1 702	987
180	1 606	1 637	1 668	1 698	1 729	1 760	1 032
190	1 662	1 694	1 726	1 759	1 791	1 823	1 074
200	1 721	1 755	1 788	1 822	1 856	1 889	1 120
212	1 796	1 831	1 866	1 902	1 937	1 972	1 176
220	1 848	1 884	1 921	1 957	1 993	2 030	1 211
255	2 066	2 107	2 148	2 190	2 231	2 272	1 369
290	2 287	2 332	2 378	2 424	2 469	2 515	1 523
310	2 411	2 460	2 508	2 557	2 605	2 654	1 615
330	2 535	2 586	2 637	2 688	2 739	2 791	1 703
370	3 152	3 218	3 265	3 321	3 378	3 434	1 883
440	3 228	3 294	3 360	3 426	3 492	3 558	2 198
480	3 480	3 551	3 622	3 694	3 765	3 836	2 376
520	3 730	3 807	3 884	3 960	4 037	4 114	2 556
560	3 981	4 063	4 145	4 227	4 309	4 391	2 735

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 2016.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3324

Convention collective

**IDCC : 2480. – MANUTENTION PORTUAIRE
(Fort-de-France)**

AVENANT DU 13 AVRIL 2016

RELATIF AU PACTE DE FIABILITÉ

NOR : ASET1650757M

IDCC : 2480

Entre

SNM

CHAUTRAM

D'une part, et

CNTPA

SODPSM-CGTM

STPFF

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 18 septembre 2015, les parties signataires du présent accord signaient :

L'« Accord portant sur la création d'un "espace de concertation paritaire" en vue de réunir les conditions de fiabilité sociale nécessaires au développement de l'activité du port de Fort-de-France ».

Cet accord fixait comme objectif aux parties de négocier, dans le respect des textes existants, les conditions de retour des trafics de transbordement, la fiabilisation et le développement du tourisme de croisière et les trafics domestiques.

Le présent accord permet de :

- conclure le cycle des négociations engagées depuis le mois de septembre 2015 ;
- moderniser et adapter l'organisation du travail dans l'objectif de fiabilisation nécessaire à la croissance de tous les trafics ;
- montrer aux armateurs que la fiabilité nécessaire au traitement des transbordements est un élément pris en compte par les partenaires sociaux de la manutention portuaire du port de Fort-de-France.

Les parties signataires s'engagent à respecter et à faire vivre le présent accord.

Article 1^{er}

Heures à finir

La convention collective du port de Fort-de-France permet de réaliser des heures à finir en portant la durée du travail de 7 heures à 8 h 30 : articles 10.2 et 10.5 de l'avenant du 8 juin 2010. Elle prévoit aussi les conditions dans lesquelles la durée de travail effectif journalier peut être prolongée.

Dans ce cadre, il est apporté les précisions suivantes :

Ces heures :

- sont commandées pour terminer un navire et donc doivent permettre de finaliser le chargement ou déchargement prévu, elles ne permettent pas de réaliser des chargements ou déchargements non prévus au début du shift ;
- n'ont pas pour but de limiter le nombre d'équipes qui auraient été nécessaires pour traiter le navire dans des conditions normales.

Le but poursuivi par les parties est d'assurer aux armateurs que les volumes prévus en début de shift soient traités dans tous les cas (sauf en cas de force majeure, exemple : cyclone, alerte météo, tremblement de terre...), dès lors que ces volumes prévisionnels sont compatibles avec les cadences habituelles de manière à assurer la fiabilité de toutes les opérations de manutention portuaires, y compris le transbordement.

Dans tous les cas, les volumes à manutentionner à l'intérieur des 8 h 30 ne sont pas plafonnés, sauf application accord Ro-Ro.

1.1. Heures de commande

Ces heures à finir sont commandées en cours de shift au plus tard à 12 heures ou à 19 heures. Si un impondérable (impondérable : événement imprévu, exemple : conteneur coincé, twistlock cassé...) se produit après 12 heures ou 19 heures, les heures à finir pourront tout de même être commandées. Le contremaître informera l'équipe.

Le manutentionnaire peut commander les heures à finir lors de sa commande d'équipe la veille du chantier.

A partir du moment où des heures à finir auront été commandées, elles seront payées. Ces heures à finir sont obligatoires et sont rémunérées comme suit : 25 % shift du matin en semaine, 150 % shift du samedi matin, 200 % shift du soir, dimanche et jours férié.

1.2. Situation d'exploitation normale

Dès lors qu'il reste au plus 7 conteneurs pleins à manutentionner au terme des 8 h 30 et qu'il n'y a pas eu de panne de matériel, il sera possible de dépasser la limite de 8 h 30 pour manutentionner ces 7 conteneurs.

1.3. En cas de panne de matériel (portiques ou cavaliers)

La durée du shift commandé sera prolongée de la durée de l'interruption de manière à assurer à l'armateur une durée de travail identique à celle qu'il aurait eu si l'interruption n'avait pas eu lieu, dans la limite des volumes prévus initialement, tout en respectant la durée légale quotidienne du travail (10 heures, pause légale comprise).

En cas de dépassement des 8 h 30, une prime de :

- 60 € brut (matin) ;
- 80 € brut (après-midi),

sera versée en plus du paiement des heures majorées.

Article 2

Equipe imprévue

L'horaire de travail est normalement communiqué aux ouvriers dockers la veille pour le lendemain.

Pour répondre à un besoin de manutention imprévu :

2.1. Navire détourné d'un autre port

Il sera possible de commander, à GEMO, un shift le jour même. L'équipe sera constituée en priorité de dockers mensualisés volontaires non affectés, ou de dockers en CDD. Ce shift de 7 heures (pouvant être prolongé dans les conditions prévues), pourra commencer d'heure en heure de 8 heures du matin à 15 heures en respectant les tendances (tendance du matin pour les shifts commençant avant 11 heures, tendance d'après-midi au-delà). Les dockers en CDI bénéficieront d'une prime exceptionnelle de 125 € brut.

Un docker déjà affecté, pourra être volontaire pour être affecté sur le navire détourné, tout et autant que ce changement d'affectation ne puisse pas le conduire à dépasser la durée légale du travail.

2.2. Navire annoncé en retard d'au moins 2 heures

En fonction des volumes à traiter, le manutentionnaire pourra soit appliquer les heures à finir, soit commander une équipe imprévue pour l'après-midi dans les conditions du présent article (horaire et prime).

2.3. Navire à quai

Lorsque l'article 1^{er} du présent accord ne permet pas de terminer un navire sur le shift en cours, il sera toujours possible de commander une équipe imprévue sur l'un des shifts existants, dans les conditions prévues à l'article 2.1 ci-dessus.

Article 3

Tendances

Actuellement, afin d'assurer les shifts du matin et d'après midi, l'effectif des ouvriers dockers est divisé en 2 équipes qui alternent la tendance du matin et la tendance d'après-midi. Pour chacune de ces équipes, la commande est réalisée la veille pour le lendemain, le changement de tendance est possible à chaque commande tout en respectant le repos quotidien.

3.1. Création de 3 équipes

Il est décidé de passer de 2 équipes alternantes sur 2 semaines : tendance matin et tendance après-midi, à 3 équipes alternantes sur 3 semaines : tendance matin, tendance après-midi et tendance variable.

3.2. Organisation des commandes

Afin de préserver une qualité de vie personnelle, les dockers en tendance :

- du matin et d'après-midi : ne pourront pas être changés de tendance sauf volontariat ;
- variable : seront commandés la veille pour le lendemain et pourront être affectés soit du matin, soit d'après-midi.

3.3. Volontariat

En cas de besoin personnel, un ouvrier docker de tendance du matin ou d'après-midi pourra demander à être changé de tendance. Cette demande devra être formulée le plus tôt possible et au plus tard avant 12 heures la veille. Cette demande sera acceptée ou non, en fonction des besoins de l'exploitation.

3.4. Besoin exceptionnel

A la demande de GEMO, une demande de changement de tendance pourra être formulée à un des ouvriers dockers en tendance du matin ou d'après-midi. En cas d'acceptation, l'ouvrier docker volontaire percevra une indemnité de changement de tendance de 50 € brut.

3.5. Repos quotidien

En raison des contraintes imposées par l'activité portuaire et de la nécessité d'assurer la continuité du service, le repos quotidien passera de 11 heures à 9 heures consécutives conformément aux dispositions des articles D. 3131-1 (alinéa 4) et D. 3131-3 du code du travail.

Du fait des dispositions de l'article 3.1 du présent accord, le travail est organisé de manière à ce que le recours à cette faculté ne soit pas systématique.

3.5.1. Compensation

Les compensations prévues à l'article D. 3131-6 du code du travail seront appliquées. A chaque fois qu'un ouvrier docker ne bénéficiera pas d'un repos de 11 heures entre deux shifts de travail, il bénéficiera d'un repos compensateur de 2 heures. Ce repos sera crédité sur un compteur spécifique. Les repos seront pris par journée de 7 heures.

Article 4

Shift court

4.1. Contexte

Les opérateurs économiques des Antilles souhaitent pouvoir développer les échanges interîles. Afin d'accompagner cette volonté, l'armateur assurant la desserte interîles souhaite mettre en place une double escale hebdomadaire de quatre shifts de 4 heures au lieu de deux shifts de 7 heures.

A cette fin, il est donc décidé de mettre en place un shift court de 4 heures qui ne sera applicable que sur cette ligne ferry.

4.2. Définition

Un shift d'une durée de 4 heures est créé. Il sera commandé dans les mêmes conditions que les shifts existants.

Horaires :

Matin : de 7 heures à 11 heures ; après-midi : de 14 heures à 18 heures, étant entendu que les transporteurs (camions avec chauffeurs) pourront continuer à débarquer ou embarquer après le départ des ouvriers dockers à 11 heures ou à 18 heures.

Les heures à finir s'appliquent. Par exception, les heures à finir commençant à 18 heures sont majorées à 200 %.

Affectation : les CDI sont affectés en priorité sur ce navire.

Au cas où il sera fait appel à des contrats à durée déterminée (CDD), sur ce navire, ceux-ci bénéficieront d'un contrat de travail dont la durée sera de 4 heures.

4.3. Limitation

Ce shift court n'a pas vocation à réduire le volume de travail, pour GEMO, résultant des manutentions opérées sur ce navire à ce jour.

Actuellement, en simple escale, il est commandé deux shifts de 7 heures, soit 14 heures hebdomadaires. En doublant les escales il sera commandé quatre shifts de 4 heures, soit 16 heures hebdomadaires, donc 2 heures de plus de recette pour GEMO par semaine. Ce shift court ne peut donc trouver à s'appliquer qu'en cas de double escale hebdomadaire.

Le comité d'entreprise sera informé de la mise en place du service et de ses évolutions.

4.4. Décompte du temps de travail

En cas d'exécution d'un shift court, le temps de travail comptabilisé sera :

- de 7 heures afin de ne pas augmenter le taux d'inemploi ;
- imputé intégralement pour 7 heures sur le compteur individuel trimestriel.

Article 5

Application de la polyvalence

Les parties rappellent que la polyvalence est partie intégrante du métier de docker et est inscrite dans les accords comme étant obligatoire.

Après débat, les parties ont convenu des dispositions suivantes pour l'application de la polyvalence :

Il sera demandé aux ouvriers dockers volontaires pour se voir appliquer la polyvalence, de s'inscrire sur une liste.

En cas de manque de dockers dans leur catégorie et indépendamment du tour de rôle général, ces dockers volontaires seront affectés en priorité sur les postes non pourvus au moment de l'affectation ou au moment de l'embauche, y compris les jours avec majoration de salaires (samedi, dimanche et jours fériés).

Lorsqu'il n'y aura plus de volontaires, les dockers seront obligatoirement affectés en polyvalence. Un docker affecté dans ce cadre, pourra toujours changer de poste avec un collègue déjà affecté. Le docker ayant demandé ce changement ne bénéficiera pas du versement de la prime de polyvalence. Celle-ci sera versée au docker ayant accepté ce changement.

Dans le cadre de la polyvalence, un docker qui refuse de se voir affecté sur un autre poste, se verra appliquer une retenue de salaire correspondante à la journée de travail.

Lorsque par avis du médecin du travail :

- un ouvrier docker sera déclaré inapte ou apte avec aménagement de son poste de travail, à occuper la fonction prévue dans son contrat de travail et devrait être affecté à une autre catégorie ou fonction, cette modification de son affectation ne donnerait pas lieu au paiement de la prime de polyvalence ;
- un ouvrier docker doit être affecté par GEMO sur un ou plusieurs postes relevant de catégories différentes, il ne bénéficiera pas de la prime de polyvalence. Cependant en cas d'affectation sur un autre poste compatible avec ses aptitudes, il percevra la prime de polyvalence.

Article 6

OH avec élingues

La manutention des conteneurs OH (conteneurs ne pouvant pas être opérés avec un spreader) peut se réaliser avec des élingues. Lorsque le portiqueur met en tension les élingues, dans ce cas il faut disposer de 1 docker positionné à chaque verrou (4) pour des raisons de sécurité.

Il est convenu des dispositions suivantes qui se substituent aux accords et usage en vigueur :

6.1. Cas n° 1 : équipe constituée de 2 « hommes-terre » et de 2 « hommes-bord ».

De 1 à 4 OH, il sera fait application des dispositions suivantes :

Embarquement : lorsque le ou les conteneurs doivent être chargés à bord du navire, les 2 hommes-terre seront renforcés par 2 hommes-bord qui descendront du navire pour réaliser l'opération de mise en tension des élingues. Les 2 hommes-terre et les 2 hommes-bord percevront une prime OH d'un montant de 95 € brut. Cette opération se fera sous l'autorité du contremaître.

Débarquement : lorsque le ou les conteneurs doivent être débarqués et que l'équipe d'hommes-bord n'est composée que de 2 hommes-bord, les 2 hommes-terre monteront à bord pour réaliser l'opération de mise en tension des élingues et reviendront à terre ensuite. Les 2 hommes-terre et les 2 hommes-bord percevront une prime OH d'un montant de 95 € brut. Cette opération se fera sous l'autorité du contremaître.

Dans ce cadre, la prime OH se substitue aux autres primes existantes.

Au-delà de 4 OH : il sera affecté 2 hommes-terre et 2 hommes-bord supplémentaires qui renforcent l'équipe dans toutes les tâches à réaliser, dans ce cas les primes OH ne seront pas dues.

Cas n° 2 : équipe constituée de 2 « hommes-terre » et de 4 ou 6 « hommes-bord ».

De 1 à 8 OH, il sera fait application des dispositions suivantes :

Embarquement : lorsque les ou les conteneurs doivent être chargés à bord du navire, les 2 hommes-terre seront renforcés par 2 hommes-bord, qui descendront du navire pour réaliser l'opération de mise en tension des élingues. Ces opérations se font sous l'autorité du contremaître. Les 2 hommes-terre et l'équipe des hommes-bord percevront une prime OH d'un montant de :

- équipe de 6 hommes-bord : 50 € brut ;
- équipe de 4 hommes-bord : 60 € brut.

Débarquement : lorsque le ou les conteneurs doivent être débarqués, il y a assez d'hommes-bord pour réaliser la mise en tension. Deux hommes-bord, descendront du navire, pour aider les hommes-terre. Ces opérations se font sous l'autorité du contremaître. Les 2 hommes-terre et l'équipe d'hommes-bord percevront une prime OH d'un montant de :

- équipe de 6 hommes-bord : 50 € brut ;
- équipe de 4 hommes-bord : 60 € brut.

Dans ce cadre, la prime OH se substitue aux autres primes existantes.

Au-delà de 8 OH, il sera affecté 2 hommes-terre supplémentaires, qui renforcent l'équipe terre dans toutes les tâches à réaliser, dans ce cas, les primes OH ne seront pas dues. Dans ce cas l'effectif bord reste identique.

Article 7

Saisissage et composition d'équipe

La convention collective de la manutention portuaire du port de Fort-de-France n'impose pas que le saisissage des conteneurs soit réalisé par les ouvriers dockers. Il peut donc être réalisé par les marins des navires en opération.

A compter de la date d'effet du présent accord, les parties conviennent que toutes les opérations de saisissage, sur les porte-conteneurs, seront réalisées par des ouvriers dockers.

Cas particulier de l'Armement GEEST :

La date d'effet du saisissage/dessaissage réalisé par les ouvriers dockers sur l'armement GEEST est reporté au 1^{er} avril 2017.

7.1. Composition d'équipe

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES		NOMBRE
Si saisie avec petites barres	CM bord	1
	Hommes-bord	2
	Hommes-bord supplémentaires	2
	Hommes-bord supplémentaires	2

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES		NOMBRE
	CM terre	1
	Hommes-terre	2
	Pointeur	1
	Chauffeur	1
		1
	Relève	2
		3
	Contrôleur	1
	Aide contremaître	1

Par cavalier
Pour 1 ou 2 cavaliers navire
Pour 3 ou 4 cavaliers navire
Pour 5 ou 6 cavaliers navire
Si plus de 75 TCS
Si plus de 100 TCS

Par dérogation à ce qui précède :

– au cas où il y aurait moins de 15 TC à saisir ou dessaisir, l'effectif des hommes-bord devient :

TWISTLOCKS AUTOMATIQUES		NOMBRE
Si saisie ou dessaisie avec petites barres et jusqu'à 4 grandes barres	Hommes-bord	2
Si saisie ou dessaisie avec plus de 4 grandes barres en tout	Hommes-bord supplémentaires	2

En cas de manutention de twins en pontée nécessitant l'utilisation de twistlocks (embarquement/débarquement de 2 vingt pieds simultanément), il sera affecté à l'équipe 1 homme-terre supplémentaire pour toute la durée du shift à partir de 50 twins, soit 100 conteneurs vingt pied.

Article 8

Organisation du travail sur les navires

8.1. Principes généraux

Il est confirmé que, quel que soit le nombre de portiques affectés au navire, ceux-ci balaient l'ensemble du navire suivant les instructions du manutentionnaire.

8.2. Changement de chantier sur navires

A la demande du manutentionnaire, l'équipe qui change de navire perçoit une prime de changement de chantier à chaque changement de navire. Ce changement de navire peut se faire d'une entreprise manutention à une autre pour renforcer une équipe déjà affectée.

L'ouvrier docker est embauché pour un shift complet. Lorsque 2 équipes sont affectées sur un même navire, il peut être demandé à une équipe de changer de navire, éventuellement opéré par un autre manutentionnaire, en laissant la deuxième équipe, couvrir l'ensemble des opérations de manutention restant à réaliser sur le navire.

Dans ce cas, les hommes-bord de l'équipe qui reste sur le navire, et s'ils sont appelés à effectuer des opérations de saisissage dans la zone d'évolution de l'équipe qui a changé de navire, bénéficieront d'une « prime de complément de saisissage » dont le montant est égal à 48,50 € brut.

Dans ce cas, le contremaître bord qui reste sur le navire se voit attribuer un sixième critère. La rémunération de celui-ci est de la même valeur unitaire que les cinq autres critères existant actuellement.

Article 9

Suivi de la concertation

Les parties signataires considèrent que le présent accord est le terme du cycle de concertation engagé en septembre 2015 et dont les objectifs sont rappelés dans le préambule.

Fort de l'évolution positive constatée dans la résolution des problèmes grâce à la méthode de discussion choisie, dans un climat de franchise, de respect et d'écoute réciproque, les parties s'engagent à continuer de traiter les problèmes restants et à venir dans le même esprit de responsabilité réciproque.

A cette fin, le groupe de concertation sera réuni, par le président, au moins une fois tous les 3 mois ou sur demande formulée par un ou plusieurs des participants.

Article 10

Prévention des perturbations

Afin d'éviter des arrêts de l'exploitation en cas de problème et garantir la poursuite des opérations, le manutentionnaire concerné contacte au moins un des délégués syndicaux afin de trouver une solution.

Au cas où une solution immédiate n'est pas trouvée, un groupe paritaire restreint (le DS de chaque syndicat représentatif ou son représentant ; le manutentionnaire concerné ; le président du SMN ou un représentant désigné par lui et un représentant de la direction de GEMO) sera réuni au plus tard dans les 3 jours.

Article 11

Date d'effet. – Durée. – Formalités

Dès signature du présent avenant par l'une des organisations syndicales, il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Ces dernières disposent selon l'article L. 2232-12 du code du travail d'un délai de 8 jours pour exercer leur droit d'opposition. Cette opposition notifiée aux signataires devra être exprimée par écrit, motivée et préciser les points de désaccord.

Après la fin du présent délai, l'accord sera adressé :

- en deux exemplaires à la DIECCTE dont une version sur support papier, signée des parties par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version sur support électronique ;
- en un exemplaire, destiné au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Ces deux dépôts seront effectués par le SMN.

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il entrera en application le 1^{er} mai 2016.

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Cette dénonciation pourra être effectuée à toute époque avec un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée avec avis de réception et adressée à chacune des organisations signataires ou adhérentes.

Afin que les pourparlers puissent commencer sans retard dès la dénonciation, un nouveau projet devra être proposé par la partie qui a dénoncé dans un délai de 3 mois.

Si l'accord est dénoncé, il continuera à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer ou pendant une durée de 1 an maximum à compter de l'expiration du préavis à défaut de la conclusion d'un nouvel accord de place.

Chaque accord paritaire s'ajoutant au présent accord pourra être dénoncé selon les modalités prévues par le présent article.

Toute demande de révision présentée par l'une des organisations signataires est adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des organisations signataires ou adhérentes. Elles doivent comporter un projet détaillé portant sur le ou les points dont la révision est demandée.

Au cas où l'une des organisations signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres organisations signataires pourront se prévaloir du même droit. Un accord devra intervenir dans un délai de 3 mois à propos des dispositions dont la révision a été demandée. Passé ce délai, si aucun accord n'est intervenu, la demande de révision sera réputée caduque et, de ce fait, le texte antérieur continuera de s'appliquer.

Fait à Fort-de-France, le 13 avril 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

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

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

AVENANT DU 8 JUIN 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650747M
IDCC : 1560

Entre

UIMM Côte d'Azur

D'une part, et

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} juillet 2016

Les signataires conviennent que la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est porté à 4,55 €, à compter du 1^{er} juillet 2016, pour la détermination du barème de rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) telles que définies à l'annexe I de la convention collective des industries métallurgiques électriques et connexes des Alpes-Maritimes et servant d'assiette de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 49 de la convention collective susvisée.

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

K 140 : 725,69 € ;

K 145 : 725,85 € ;

K 155 : 726,15 €.

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

Article 2

Taux garantis annuels à compter de l'année 2016

Les signataires conviennent d'instituer à compter de 2016 un barème de taux garantis annuels (TGA), applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur les classifications.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 3

Dépôt

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

Fait à Nice, le 8 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux garantis à compter de l'année 2016

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

(En euros.)

NIVEAU	K	OUVRIER ETAM
I	140	17 608
	145	17 608
	155	17 665
II	170	17 819
	180	17 881
	190	17 945
III	215	18 309
	225	19 025
	240	20 229
IV	255	21 223
	270	22 456
	285	23 677
V	305	25 124
	335	27 576
	365	30 043
	395	32 493

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1^{er} juillet 2016

Bases de calcul de la prime d'ancienneté : base 35 heures.

Valeur du point : 4,55 €.

I. – Administratifs et techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
I	1	140	725,69
	2	145	725,85
	3	155	726,15
II	1	170	773,50
	2	180	819,00
	3	190	864,50
III	1	215	978,25
	2	225	1 023,75
	3	240	1 092,00
IV	1	255	1 160,25
	2	270	1 228,50
	3	285	1 296,75
V	1	305	1 387,75
	2	335	1 524,25
	3	365	1 660,75
		395	1 797,25

II. – Ouvriers

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151, 67 HEURES
I	1	140	761,97
	2	145	762,14
	3	155	762,46
II	1	170	812,18
	3	190	907,73
III	1	215	1 027,16
	3	240	1 146,60

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151, 67 HEURES
IV	1	255	1 218,26
	2	270	1 289,93
	3	285	1 361,59

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	K	BASE 151,67 HEURES
III	1	215	1 046,73
	3	240	1 168,44
IV	1	255	1 241,47
	3	285	1 387,52
V	1	305	1 484,89
	2	335	1 630,95
	3	365	1 777,00
		395	1 923,06

Convention collective départementale

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

(5 juin 2002)

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

ACCORD DU 10 JUIN 2016

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JANVIER 2016**

NOR : ASET1650753M

IDCC : 2294

Entre

UIMM Champagne-Ardenne

D'une part, et

CFTC de la métallurgie

Syndicat FO métallurgie Aube

CFE-CGC métallurgie Aube

CFDT métallurgie Aube

CGT métallurgie Aube

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}

BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

A compter du 1^{er} janvier 2016, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT 2016
I	1	140	17 600
	2	145	17 623
	3	155	17 682
II	1	170	18 309
	2	180	18 311
	3	190	18 544
III	1	215	18 649
	2	225	18 659
	3	240	19 681
IV	1	255	19 775
	2	270	20 335
	3	285	21 300
V	1	305	22 858
	2	335	24 940
	3	365	27 438
	4	395	29 939

Article 5

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

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

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

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

Article 6

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

TITRE II

BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 7

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

Article 8

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

Article 9

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,60 €.

Article 10

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

Article 11

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} août 2016.

Article 12

L'UIMM Aube s'engage à ne pas creuser l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 25 mai 2016 d'un montant de 4,89 €. Pour mémoire, elle fut de l'ordre de 4,86 €, soit une augmentation de 0,03 €.

Les valeurs au 25 mai 2016 étant pour :

- les Ardennes, de 4,84 € (accord du 28 avril 2015) ;
- la Haute-Marne, de 5,13 € (accord du 2 avril 2015) ;
- la Marne, de 5,00 € (accord du 13 mai 2016) ;
- l'Aube, de 4,57 € (accord du 4 juin 2015).

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

Article 13

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} septembre 2016.

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

Article 14

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

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

Fait à Rosières-près-Troyes, le 10 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Tableau des primes d'ancienneté au 1^{er} août 2016

Ouvriers

Valeur du point : 4,60 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH	CAT.	RMIN avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		676,20	20,29	27,05	33,81	40,57	47,33	54,10	60,86	67,62	74,38	81,14	87,91	94,67	101,43
145	I	2		700,35	21,01	28,01	35,02	42,02	49,02	56,03	63,03	70,04	77,04	84,04	91,05	98,05	105,05
155		3		748,65	22,46	29,95	37,43	44,92	52,41	59,89	67,38	74,87	82,35	89,84	97,32	104,81	112,30
170		1		821,10	24,63	32,84	41,06	49,27	57,48	65,69	73,90	82,11	90,32	98,53	106,74	114,95	123,17
180	II	2															
190		3		917,70	27,53	36,71	45,89	55,06	64,24	73,42	82,59	91,77	100,95	110,12	119,30	128,48	137,66
215		1	AM1	1 038,45	31,15	41,54	51,92	62,31	72,69	83,08	93,46	103,85	114,23	124,61	135,00	145,38	155,77
225	III	2															
240		3	AM2	1 159,20	34,78	46,37	57,96	69,55	81,14	92,74	104,33	115,92	127,51	139,10	150,70	162,29	173,88
255		1	AM3	1 231,65	36,95	49,27	61,58	73,90	86,22	98,53	110,85	123,17	135,48	147,80	160,11	172,43	184,75
270	IV	2		1 304,10	39,12	52,16	65,21	78,25	91,29	104,33	117,37	130,41	143,45	156,49	169,53	182,57	195,62
285		3	AM4	1 376,55	41,30	55,06	68,83	82,59	96,36	110,12	123,89	137,66	151,42	165,19	178,95	192,72	206,48

COEF.	NIV.	ÉCH	CAT.	RMIN avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM5														
335		2	AM6														
365		3	AM7														
395		4															

Administratifs et techniciens
Agents de maîtrise autres que d'atelier

Valeur du point : 4,60 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		644	19,32	25,76	32,20	38,64	45,08	51,52	57,96	64,40	70,84	77,28	83,72	90,16	96,60
145	I	2		667	20,01	26,68	33,35	40,02	46,69	53,36	60,03	66,70	73,37	80,04	86,71	93,38	100,05
155		3		713	21,39	28,52	35,65	42,78	49,91	57,04	64,17	71,30	78,43	85,56	92,69	99,82	106,95
170		1		782	23,46	31,28	39,10	46,92	54,74	62,56	70,38	78,20	86,02	93,84	101,66	109,48	117,30
180	II	2		828	24,84	33,12	41,40	49,68	57,96	66,24	74,52	82,80	91,08	99,36	107,64	115,92	124,20
190		3		874	26,22	34,96	43,70	52,44	61,18	69,92	78,66	87,40	96,14	104,88	113,62	122,36	131,10
215		1	AM1	989	29,67	39,56	49,45	59,34	69,23	79,12	89,01	98,90	108,79	118,68	128,57	138,46	148,35
225	III	2		1 035	31,05	41,40	51,75	62,10	72,45	82,80	93,15	103,50	113,85	124,20	134,55	144,90	155,25
240		3	AM2	1 104	33,12	44,16	55,20	66,24	77,28	88,32	99,36	110,40	121,44	132,48	143,52	154,56	165,60
255		1	AM3	1 173	35,19	46,92	58,65	70,38	82,11	93,84	105,57	117,30	129,03	140,76	152,49	164,22	175,95
270	IV	2		1 242	37,26	49,68	62,10	74,52	86,94	99,36	111,78	124,20	136,62	149,04	161,46	173,88	186,30
285		3	AM4	1 311	39,33	52,44	65,55	78,66	91,77	104,88	117,99	131,10	144,21	157,32	170,43	183,54	196,65
305		1	AM5	1 403	42,09	56,12	70,15	84,18	98,21	112,24	126,27	140,30	154,33	168,36	182,39	196,42	210,45
335	V	2	AM6	1 541	46,23	61,64	77,05	92,46	107,87	123,28	138,69	154,10	169,51	184,92	200,33	215,74	231,15
365		3	AM7	1 679	50,37	67,16	83,95	100,74	117,53	134,32	151,11	167,90	184,69	201,48	218,27	235,06	251,85
395		4		1 817	54,51	72,68	90,85	109,02	127,19	145,36	163,53	181,70	199,87	218,04	236,21	254,38	272,55

Agents de maîtrise d'atelier

Valeur du point : 4,60 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1															
145		2															
155		3															
170	II	1															
180		2															
190		3															
215	III	1	AM1	1 058,23	31,75	42,33	52,91	63,49	74,08	84,66	95,24	105,82	116,41	126,99	137,57	148,15	158,73
225		2															
240		3	AM2	1 181,28	35,44	47,25	59,06	70,88	82,69	94,50	106,32	118,13	129,94	141,75	153,57	165,38	177,19
255	IV	1	AM3	1 255,11	37,65	50,20	62,76	75,31	87,86	100,41	112,96	125,51	138,06	150,61	163,16	175,72	188,27
270		2															
285		3	AM4	1 402,77	42,08	56,11	70,14	84,17	98,19	112,22	126,25	140,28	154,30	168,33	182,36	196,39	210,42
305	V	1	AM5	1 501,21	45,04	60,05	75,06	90,07	105,08	120,10	135,11	150,12	165,13	180,15	195,16	210,17	225,18
335		2	AM6	1 648,87	49,47	65,95	82,44	98,93	115,42	131,91	148,40	164,89	181,38	197,86	214,35	230,84	247,33
365		3	AM7	1 796,53	53,90	71,86	89,83	107,79	125,76	143,72	161,69	179,65	197,62	215,58	233,55	251,51	269,48
395		4		1 944,19	58,33	77,77	97,21	116,65	136,09	155,54	174,98	194,42	213,86	233,30	252,74	272,19	291,63

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques
pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} août 2016**

Valeur du point : 4,60 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF		TECHNICIEN ET OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE DATELIER		
			RMH	Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMN avec majoration	Catégorie	RMH	RMN	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
140	I	1	644	01	644	32,20	676,20						
145		2	667	02	667	33,35	700,35						
155		3	713	03	713	35,65	748,65						
170	II	1	782	P1	782	39,10	821,10						
180		2	828										
190		3	874	P2	874	43,70	917,70						
215	III	1	989	P3	989	49,45	1 038,45	AM1	989	989	69,23	1 058,23	
225		2	1 035										
240		3	1 104	TA1	1 104	55,20	1 159,20	AM2	1 104	1 104	77,28	1 181,28	
255	IV	1	1 173	TA2	1 173	58,65	1 231,65	AM3	1 173	1 173	82,11	1 255,11	
270		2	1 242	TA3	1 242	62,10	1 304,10						
285		3	1 311	TA4	1 311	65,55	1 376,55	AM4	1 311	1 311	91,77	1 402,77	

COEF.	NIV.	ÉCH.	ADMINISTRATIF				TECHNICIEN ET OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE			AGENT DE MAÎTRISE DATELIER		
			RMH		Catégorie	RMH	Majoration 5 %	Total RMN avec majoration	Catégorie	RMH	RMN	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration			
305		1	1 403						AM5	1 403	1 403	98,21	1 501,21			
335	V	2	1 541						AM6	1 541	1 541	107,87	1 648,87			
365		3	1 679						AM7	1 679	1 679	117,53	1 796,53			
395		4	1 817							1 817	1 817	127,19	1 944,19			

Convention collective départementale

**IDCC : 828. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Manche)**

(9 janvier 1976)

(Etendue par arrêté du 27 octobre 1976,
Journal officiel du 26 novembre 1976)

AVENANT N° 37 DU 17 JUIN 2016

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
ET AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2016**

NOR : ASET1650750M

IDCC : 828

Entre

UIMM de la Manche

D'une part, et

SMNO CFE-CGC

CFDT métaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe III « Rémunérations minimales hiérarchiques – taux effectifs garantis annuels » à la convention collective susvisée résultant de l'accord n° 36 du 15 juin 2015 est annulée en son entier et remplacée par les dispositions suivantes :

« ANNEXE III

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

1.1. La valeur du point unique, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit 151,67 heures mensuelles, servant à déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 4,48 € au 1^{er} juillet 2016.

1.2. Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la présente convention collective, il sera tenu

compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

1.3. Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'alinéa 1.1 du présent article, de l'article 7 modifié de l'avenant « Mensuels » (alinéa 7.5) et de l'article 8 modifié (alinéa 8.5) de l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels sert exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté.

Article 2

Taux effectifs garantis annuels à partir de l'année civile 2016

2.1. Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques découlant de l'article 1^{er}, un barème de taux effectifs garantis annuels est fixé à partir du 1^{er} janvier 2016 dans les conditions prévues par l'accord national du 17 janvier 1991.

2.2. Ce barème détermine, pour chaque coefficient de la classification selon la filière, la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Article 3

Modalités d'application du barème des taux effectifs garantis annuels

3.1. Le barème ci-après fixant les garanties annuelles de rémunération effective pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

3.2. Pour l'application des garanties de salaires effectifs annuels ainsi adaptées, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective ;
- majorations pour travaux pénibles, dangereux et insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification :

- les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales en vertu de la législation de sécurité sociale.

3.3. De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance :

- d'embauche en cours d'année ;
- d'un changement de coefficient en cours d'année ;
- d'un départ de l'entreprise en cours d'année ;
- d'une suspension du contrat de travail.

3.4. Le barème des taux effectifs garantis annuels subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, notamment pour les salariés âgés de moins de 18 ans.

3.5. S'agissant de taux annuels minima, la vérification interviendra, pour chaque salarié, en fin d'année et au plus tard le 31 janvier de l'année suivante ou, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail.

3.6. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

Article 4

Barème des taux effectifs garantis annuels à partir de l'année 2016

4.1. A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour les filières ouvriers, administratifs et techniciens :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
1	140	17 603
2	145	17 613
3	155	17 675
4	170	17 857
5	180	17 897
6	190	18 165
7	215	18 382
8	225	18 508
9	240	19 235
10	255	20 139
11	270	21 171
12	285	22 167
13	305	23 686
14	335	26 206
15	365	28 495
16	395	30 447

4.2. A partir du 1^{er} janvier 2016 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème (base 151,67 heures/mois) des taux effectifs garantis applicable s'établit comme suit en euros, pour la filière agents de maîtrise d'atelier :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
7	215	18 564
9	240	19 756
10	255	20 554
12	285	22 987

NIVEAU	COEFFICIENT	TEG
13	305	24 717
14	335	27 041
15	365	29 134
16	395	30 653

Article 2

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 2231-1 du code du travail, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et pour dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les organisations signataires s'engagent à demander l'extension de cet accord selon la procédure d'examen accéléré prévue par l'article L. 2261-26 du code du travail.

Fait à Cherbourg-Octeville, le 17 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 52 DU 4 MAI 2016
RELATIF AU FINANCEMENT DES FRAIS DE JURY, DES FRAIS D'INGÉNIERIE
ET D'ADMINISTRATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1650752M
IDCC : 1423

Entre

FIN

D'une part, et

FNIC CGT

FM CFE-CGC

FCE CFDT

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) de la branche de la navigation de plaisance et de la section paritaire professionnelle (SPP) de l'OPCA de la branche.

Les parties signataires considèrent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la branche. A cet effet les parties signataires :

- déploient une démarche d'inscription de leurs CQP au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- conviennent d'établir les conditions de financement des frais liés à la participation des jurys, à l'ingénierie et à l'administration des CQP, afin de conforter et de pérenniser le développement des certificats de qualification professionnelle dans la branche.

Article 1^{er}

Indemnisation des membres du jury paritaire lors de la délivrance des CQP

Le CQP est délivré par le jury paritaire, agréé par la CPNE, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par la charte de qualité.

Afin d'accompagner la politique de développement des CQP de la branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de la branche prendra en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement générés à cette occasion par la tenue du jury d'examen ou de VAE.

Les prises en charge s'effectuent dans le respect de la gestion paritaire. Une délibération de la section paritaire professionnelle de la branche définira les modalités de prise en charge, en accord avec les orientations du conseil d'administration de l'OPCA.

Article 2

Aide à la définition des besoins en compétences et en qualification et à l'ingénierie de CQP

Afin d'accompagner les représentants de la branche dans l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications des entreprises, l'OPCA de la branche finance à la demande de la CPNE les dépenses relatives à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQP, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 4 mai 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-289 DU 20 JUIN 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 3 DE L'ANNEXE I

NOR : ASET1650743M

Entre

CGPME

UPA

MEDEF

D'une part, et

CFE-CGC

UGICT

CFTC cadres

CFDT cadres

CGT-FO cadres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'annexe I à la CCN du 14 mars 1947 est modifié comme suit :

Les 9 premiers alinéas sont inchangés.

Les 9 alinéas suivants sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Cependant, en l'absence de versement effectif des cotisations et à défaut de déclaration des rémunérations par l'entreprise, les services effectués dans des entreprises en situation irrégulière au regard des obligations prévues par la présente convention peuvent être validés si au minimum les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- les services considérés doivent avoir été validés par le régime de base au titre de l'assurance vieillesse ;
- les participants doivent justifier qu'un précompte, correspondant à la part salariale des cotisations dues au titre du présent régime, a été effectué sur leur salaire pour les services considérés.

Lorsque ces conditions sont satisfaites, les services considérés donnent lieu à inscription de points de retraite complémentaire calculés sur la base des salaires des participants et des cotisations tant patronales que salariales qui auraient dû être versées.

Par exception aux dispositions des deux alinéas précédents, même lorsque les conditions mentionnées sont satisfaites, l'absence de versement effectif des cotisations à une institution relevant de l'AGIRC conduit à ne pas valider les services effectués :

- a)* Par les cadres occupés hors de France, bénéficiaires d'une extension territoriale :
 - recrutés par une entreprise située hors du territoire français ; ou
 - ayant demandé à participer à titre individuel au présent régime.
- b)* Par les personnels des ambassades et consulats étrangers sis en France.
- c)* Par les personnels employés en France par des employeurs étrangers sans établissement en France. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1^{er} juillet 2016 pour tous les droits non liquidés à cette date.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(ACCORD DU 14 MARS 1947)
(15 juin 1983)**

(Etendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

**AVENANT DU 20 JUIN 2016
PORTANT MODIFICATION DES DÉLIBÉRATIONS D 21 ET D 26**

NOR : ASET1650744M

Entre

CGPME

UPA

MEDEF

D'une part, et

CFE-CGC

UGICT

CFTC cadres

CFDT cadres

CGT-FO cadres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Délibération D 21

La délibération D 21, intitulée « Dirigeants d'entreprises défaillantes : exception à la clause de sauvegarde liée au précompte », est supprimée à effet du 1^{er} juillet 2016 pour tous les droits non liquidés à cette date.

Délibération D 26

La délibération D 26, intitulée « Dispositions applicables aux stagiaires », est modifiée comme suit :

Le titre I est inchangé.

Dans le titre II, l'antépénultième alinéa est désormais libellé comme suit :

« Le versement de cotisations relève de la seule initiative de l'organisme redevable de la rémunération. »

L'avant-dernier alinéa est supprimé.

Le dernier alinéa est inchangé.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES

(Accord du 8 décembre 1961)

(15 mars 1988)

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)

(Etendue par arrêté du 21 juin 1988,

Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT N° 140 DU 20 JUIN 2016

MODIFIANT L'ARTICLE 21 DE L'ANNEXE A

NOR : ASET1650745M

Entre

CGPME

UPA

MEDEF

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 21 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

Le 1 et le 2 sont inchangés.

Le 3, intitulé « Services effectués dans des entreprises défaillantes », est désormais libellé comme suit :

« A défaut de déclaration des rémunérations par l'entreprise, les services effectués dans des entreprises en situation irrégulière au regard des obligations prévues par le présent accord peuvent être validés, si au minimum les deux conditions suivantes sont satisfaites :

- les services considérés doivent avoir été validés par le régime de base au titre de l'assurance vieillesse ;
- les participants doivent justifier qu'un précompte, correspondant à la part salariale des cotisations dues au titre du présent régime, a été effectué sur leur salaire pour les services considérés.

Lorsque ces conditions sont satisfaites, les services considérés donnent lieu à inscription de points de retraite complémentaire calculés sur la base des salaires des participants et des cotisations tant patronales que salariales qui auraient dû être versées.

Par exception aux dispositions des deux alinéas précédents, même lorsque les conditions mentionnées sont satisfaites, l'absence de versement effectif des cotisations à une institution relevant de l'ARRCO conduit à ne pas valider les services effectués :

- a)* Par les salariés bénéficiaires d'une extension territoriale :
 - recrutés par une entreprise située hors du territoire français ; ou
 - ayant demandé à participer à titre individuel au présent régime.
- b)* Par les personnels des ambassades et consulats étrangers sis en France.
- c)* Par les chauffeurs de taxis locataires de leur véhicule.
- d)* Par les personnels employés en France par des employeurs étrangers sans établissement en France. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à effet du 1^{er} juillet 2016 pour tous les droits non liquidés à cette date.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord national interprofessionnel

**RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES
(Accord du 8 décembre 1961)
(15 mars 1988)**

(Bulletin officiel n° 1988-11 bis)
(Etendue par arrêté du 21 juin 1988,
Journal officiel du 30 juin 1988)

AVENANT DU 20 JUIN 2016
PORTANT MODIFICATION DES DÉLIBÉRATIONS 15 B ET 20 B

NOR : ASET1650746M

Entre

CGPME

UPA

MEDEF

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Délibération 15 B

La délibération 15 B, intitulée « Modalités d'affiliation des stagiaires en congé individuel de formation au titre d'un contrat de travail à durée déterminée », est modifiée comme suit :

L'avant-dernier alinéa est désormais libellé comme suit :

« Le versement de cotisations relève de la seule initiative de l'organisme redevable de la rémunération. »

Le dernier alinéa est supprimé.

Délibération 20 B

La délibération 20 B, intitulée « Dirigeants d'entreprises défailantes : exception à la clause de sauvegarde liée au précompte », est supprimée à effet du 1^{er} juillet 2016 pour tous les droits non liquidés à cette date.

Fait à Paris, le 20 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2016/30

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 4 du 26 janvier 2016 relatif à l'aménagement et la réduction du temps de travail.....	74
Entreprises du paysage : avenant n° 2 du 3 février 2016 à l'accord national du 15 juin 2012 relatif au régime collectif conventionnel de prévoyance, frais de santé et retraite supplémentaire des salariés du secteur du paysage relevant de l'AGIRC	76
Exploitations agricoles (ingénieurs et cadres) : avenant n° 47 du 25 janvier 2016 relatif à la garantie complémentaire frais de santé	79
Parcs et jardins zoologiques privés (personnel [salariés non cadres]) : avenant n° 1 du 9 février 2016 relatif à un régime conventionnel frais de santé	81
Protection sociale complémentaire prévoyance (Hautes-Alpes [salariés non affiliés à l'AGIRC]) : accord du 23 février 2016 relatif à l'amélioration de l'accord national modifié du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire et la création d'un régime de prévoyance	83

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 4 DU 26 JANVIER 2016
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : AGRS1697194M
IDCC : 8435

Entre

FD des coopératives laitières de l'Ain

FD des coopératives laitières du Doubs

FD des coopératives laitières du Jura

Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté

UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain

CFTC-Agri

FGTA FO

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les articles 1^{er}, 2, 2.1, 2.2, 3, 4, 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 4.5, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 17.1, 17.2, 18, 19 concernant l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des entreprises relevant de la convention collective régionale des coopératives fruitières de l'Ain, du Jura et du Doubs du 12 décembre 2001 sont abrogés.

L'avenant n° 1 du 7 mars 2006 concernant l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des entreprises relevant de la convention collective régionale des coopératives fruitières de l'Ain, du Jura et du Doubs du 12 décembre 2001 est abrogé.

L'avenant n° 2 du 29 janvier 2008 concernant l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des entreprises relevant de la convention collective régionale des coopératives fruitières de l'Ain, du Jura et du Doubs du 12 décembre 2001 est abrogé.

L'avenant n° 3 du 3 février 2009 concernant l'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des entreprises relevant de la convention collective régionale des coopératives fruitières de l'Ain, du Jura et du Doubs du 12 décembre 2001 est abrogé.

Article 2

Dépôt. – Extension

Le présent avenant est remis à chaque organisation syndicale signataire et déposé en cinq exemplaires à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE.

Fait à Bouclans, le 26 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617

Convention collective nationale
IDCC : 7018. – ENTREPRISES DU PAYSAGE

AVENANT N° 2 DU 3 FÉVRIER 2016

À L'ACCORD NATIONAL DU 15 JUIN 2012 RELATIF AU RÉGIME COLLECTIF CONVENTIONNEL
DE PRÉVOYANCE, FRAIS DE SANTÉ ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE DES SALARIÉS DU SECTEUR
DU PAYSAGE RELEVANT DE L'AGIRC

NOR : AGRS1697192M
IDCC : 7018

Entre
UNEP

D'une part, et
FGA CFDT
FGTA FO
CFTC-Agri
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi qui prévoit la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1^{er} janvier 2016, les partenaires sociaux ont décidé de modifier la répartition de la cotisation relative à la garantie frais de santé.

Article 1^{er}

Modification de la répartition de la cotisation

L'article 27 « Garantie frais de santé » de l'accord est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 27

Garantie frais de santé

La cotisation mensuelle frais de santé, toutes taxes comprises, est égale à :

- 2,90 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 2,10 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est de 1,89 % de la rémunération brute de la tranche A avec une assiette minimale de 1,37 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Un taux d'appel pour cette partie de la cotisation peut être fixé chaque année par la commission paritaire de suivi en fonction des résultats du régime ;

– 1,26 % du plafond mensuel des assurances sociales agricoles, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation est égale à 1,14 % du plafond mensuel des assurances sociales, prise en charge à 50 % par l'employeur et à 50 % par le salarié.

Toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date de signature du présent avenant et dont la répercussion ne serait pas interdite, sera automatiquement répercutée sur les présentes cotisations après consultation et avis préalable de la commission paritaire de suivi. »

Article 2

Annexe I « Taux contractuels et ventilation des cotisations »

L'annexe I de l'accord est supprimée et remplacée par l'annexe I ci-dessous.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux contractuels et ventilation des cotisations en vigueur au 1^{er} janvier 2016

(En pourcentage.)

	TA Tranche de salaire inférieure ou égale au plafond ASA			TB-TC Tranche de salaire comprise entre 1 et 8 fois le plafond ASA		
	Part employeur	Part salarié	Total	Part employeur	Part salarié	Total
Décès	1,01	–	1,01	0,445	0,445	0,89
Capital décès	0,31	–	0,31	0,115	0,115	0,23
Indemnité frais d'obsèques	0,02	–	0,02	–	–	–
Rente éducation	0,07	–	0,07	0,025	0,025	0,05
Rente de conjoint	0,61	–	0,61	0,305	0,305	0,61
Incapacité temporaire	0,30	0,26	0,56	0,49	0,73	1,22
Mensualisation	0,30	–	0,30	0,49	–	0,49
Relais mensualisation		0,26	0,26	–	0,73	0,73
Incapacité permanente	0,35	–	0,35	0,528	0,292	0,82
Incapacité permanente privée	0,31	–	0,31	0,438	0,292	0,73
Incapacité permanente professionnelle	0,04	–	0,04	0,09	–	0,09
Total prévoyance	1,66	0,26	1,92	1,463	1,467	2,93
(Soit en répartition)	86,50	13,50	100	50,00	50,00	100
Frais de santé						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 2,61 % PMSS)	1,45	1,45	2,90	–	–	–
Assiette plafond SS	0,63	0,63	1,26	–	–	–
Frais de santé régime local Alsace-Moselle						
Assiette salaire (avec cotisation minimale de 1,70 % PMSS)	0,945	0,945	1,89	–	–	–
Assiette plafond SS	0,57	0,57	1,14	–	–	–

Convention collective nationale
IDCC : 7517. – INGÉNIEURS ET CADRES
D'EXPLOITATIONS AGRICOLES
(2 avril 1952)

(Etendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 28 octobre 1953)

AVENANT N° 47 DU 25 JANVIER 2016
RELATIF À LA GARANTIE COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ

NOR : *AGRS1697193M*
IDCC : 7517

Entre

Fédération nationale de la propriété privée rurale

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles

Fédération nationale du bois

Fédération nationale entrepreneurs des territoires

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

FNAF CGT

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le paragraphe « Garantie complémentaire frais de santé » de l'article 4.2 « Taux de cotisations et répartitions » de la convention collective nationale de prévoyance des ingénieurs et cadres d'entreprises agricoles du 2 avril 1952 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Garantie complémentaire frais de santé

La garantie complémentaire santé prévue au titre IV de la présente convention est financée par une cotisation santé mensuelle de 129 € comprenant les taxes et contributions connues à la date du 29 novembre 2011.

Pour l'Alsace et la Moselle, cette cotisation mensuelle est de 94 €.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié.

Sans préjuger des augmentations nécessaires à l'équilibre technique du régime qui font l'objet d'une négociation entre les partenaires sociaux, la cotisation santé est indexée annuellement à hauteur de 50 % de l'indice national de la consommation médicale totale (moyenne sur les 3 dernières années), sauf décision ponctuelle des partenaires sociaux.

Par avenant des partenaires sociaux, toute nouvelle taxe, charge, contribution ou majoration de ces dernières qui entrerait en vigueur postérieurement à la date du 29 novembre 2011 et dont la récupération ne serait pas interdite, pourra être répercutée sur la présente cotisation. »

Article 2

Entrée en vigueur

Ces modifications prennent effet le 1^{er} janvier 2016.

Article 3

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

Convention collective nationale
IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS
ZOOLOGIQUES PRIVÉS

AVENANT N° 1 DU 9 FÉVRIER 2016
RELATIF À UN RÉGIME CONVENTIONNEL FRAIS DE SANTÉ
NOR : *AGRS1697191M*
IDCC : *7017*

Entre
AFDPZ

D'une part, et
SNCEA CFE-CGC
FNAF CGT
FGA CFDT
CFTC-Agri
FGTA FO

D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Pour se mettre en conformité avec la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui prévoit la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1^{er} janvier 2016, les partenaires sociaux ont décidé de réviser l'accord du 3 juin 2014 instaurant un régime conventionnel frais de santé au profit des salariés non cadres des parcs et jardins zoologiques privés ouverts au public, afin de :

- supprimer la condition d'ancienneté de 3 mois applicable à la garantie frais de santé ;
- modifier la répartition de la cotisation relative aux garanties optionnelles.

Article 1^{er}

Suppression de la condition d'ancienneté

Les deux premiers alinéas de l'article 4 « Salariés bénéficiaires » sont remplacés par l'alinéa suivant :

« Les dispositions du présent accord s'appliquent obligatoirement à tous les salariés relevant de son champ d'application, sans condition d'ancienneté, à l'exclusion des cadres et personnels ressortissant à la convention collective de prévoyance de la production agricole du 2 avril 1952, relevant de

la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée. »

Article 2

Modification de la répartition de la cotisation

Le paragraphe « Répartition du taux de cotisation » de l'article 6 « Cotisations » est remplacé par le suivant :

« Répartition du taux de cotisation

Conformément à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, l'employeur prend en charge 50 % de la cotisation afférente à la couverture mise en place à titre obligatoire dans l'entreprise, y compris lorsque les garanties optionnelles et la couverture des ayants droit sont rendues obligatoires. »

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 9 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE
DES SALARIÉS NON AFFILIÉS À L'AGIRC
(Hautes-Alpes)
(19 juin 2009)**

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2016
RELATIF À L'AMÉLIORATION DE L'ACCORD NATIONAL MODIFIÉ DU 10 JUIN 2008
SUR UNE PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE
ET LA CRÉATION D'UN RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1697195M

Entre

FDSEA des Hautes-Alpes

FDCUMA des Hautes-Alpes

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Depuis le 1^{er} janvier 2010, les exploitations et entreprises de la production agricole des Hautes-Alpes appliquent l'accord national du 10 juin 2008 modifié sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance.

Lors de la réunion de la commission mixte tenue le 23 février 2016 à Gap, les partenaires sociaux se sont mis d'accord pour rendre obligatoire l'option mensualisation légale proposée dans l'accord national précité, modifié par l'avenant n° 4 du 15 septembre 2015.

Le présent accord a pour objet de formaliser cette décision.

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel et territorial

Le champ d'application professionnel et territorial du présent accord concerne les employeurs et les salariés, y compris les apprentis :

- des exploitations agricoles de cultures et d'élevages de quelque nature qu'elles soient, à l'exception des activités d'accoupage, d'aquaculture, de conchyliculture ;
- des groupements pastoraux, des groupements d'employeurs agricoles ;
- des établissements de toute nature, dirigés par l'exploitant agricole, en vue de la transformation, du conditionnement et de la commercialisation des produits agricoles, lorsque ces activités constituent le prolongement de l'acte de production, ou des structures d'accueil touristique situées sur l'exploitation ou dans les locaux de celle-ci, notamment d'hébergement et de restauration ;
- des coopératives d'utilisation de matériel agricole en commun (CUMA),

dont le siège social, ainsi que tout établissement autonome, est situé dans le département des Hautes-Alpes.

Article 2

Option « mensualisation légale et charges sociales patronales » du régime de prévoyance de l'accord national du 10 juin 2008 modifié

Les organisations syndicales de salariés représentatives et les organisations d'employeurs de la production agricole décident que les entreprises et exploitations agricoles des Hautes-Alpes comprises dans le champ d'application défini à l'article 1^{er} appliquent l'option mensualisation légale et charges sociales patronales, à la charge exclusive des employeurs, dans le cadre des garanties couvrant l'incapacité temporaire de travail en prévoyance.

Cette option est une garantie qui couvre les obligations légales de l'employeur, conformément aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et suivants du code du travail, ainsi que les charges sociales patronales.

Cette décision a pour effet de rendre obligatoire cette option.

Article 3

Demande d'extension. – Date d'effet

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent accord à toutes les exploitations et entreprises agricoles entrant dans son champ d'application.

Le présent accord prendra effet à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Gap, le 23 février 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165160300-000816

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
