

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/12 DU 8 AVRIL 2017

	<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.....	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 12.

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

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/12

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentaires (industries [Bretagne Ouest-Atlantique]) : accord du 10 février 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2017 (Bretagne Ouest-Atlantique)	4
Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres) : accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération	6
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	20
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 27 janvier 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} février 2017	23
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	26
Bâtiment (Hauts-de-France [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 27 janvier 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} février 2017	29
Bâtiment (Hauts-de-France [ETAM]) : accord du 27 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2017	32
Bâtiment (Pays de la Loire [ETAM]) : accord du 26 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1^{er} avril 2017	35
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 116 du 16 janvier 2017 relatif au salaire horaire minimum au 1^{er} janvier 2017	37
Centres de gestion agréés et habilités : accord n° 17.1 du 30 janvier 2017 relatif aux rémunérations au 1^{er} janvier 2017	40
Cinéma (exploitation) : avenant n° 58 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1^{er} janvier 2017	41
Coopération maritime (salariés non navigants) : avenant n° 15 du 20 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1^{er} janvier 2017	45
Esthétique : avenant n° 14 du 2 février 2017 modifiant l'article 5 de la convention	47
Experts-comptables et commissaires aux comptes (cabinets) : avenant n° 40 du 3 février 2017 relatif aux salaires	53
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 124 du 30 janvier 2017 relatif à l'évolution de la grille des salaires	54
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 88 bis du 30 janvier 2017	

correctif de l'article 21 de l'avenant n° 88 « Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles »	56
Immobilier : avenant du 9 février 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	61
Journalistes : accord du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima garantis au 1 ^{er} février 2017 (agences de presse)	63
Librairie : avenant n° 3 du 18 janvier 2017 à l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective.....	70
Maroquinerie (industries) : accord du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2017.....	76
Médicaux (cabinets) : avenant n° 70 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2017	79
Métallurgie (Savoie) : accord du 9 février 2017 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2017	82
Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 8 février 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels et aux primes au 1 ^{er} janvier 2017.....	86
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : accord du 19 octobre 2016 relatif au contrat de génération.....	92
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention relatif au régime de prévoyance	106
Parapharmaceutique (fabrication et commerce) : adhésion par lettre du 15 février 2017 de pharmacie LABM FO à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 de la convention	109
Presse (agences [employés, encadrement]) : avenant du 27 janvier 2017 aux accords du 16 septembre 2013 et du 28 mai 2014 relatif aux salaires minima et aux primes au 1 ^{er} février 2017	110
Transformation des grains (métiers) : avenant n° 1 du 17 janvier 2017 relatif à l'annexe II « Salaires » et à la prime de vacances	113
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers]) : accord du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	117
Travaux publics (Franche-Comté [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 janvier 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017	119
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	121
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minima pour l'année 2017	123
Travaux publics (Lorraine [ouvriers, ETAM]) : accord du 10 janvier 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2017.....	125

Brochure n° 3127

Convention collective nationale

**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS
ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

**ACCORD DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
(BRETAGNE OUEST-ATLANTIQUE)**

NOR : ASET1750268M
IDCC : 1396

Entre

SFAC Bretagne Ouest

D'une part, et

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des minima

L'évolution des salaires minima pour l'année 2017 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} février 2017, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1^{er} février 2017

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	9,76	1 480,30
	125	9,82	1 489,40
	135	9,87	1 496,98
II	145	9,93	1 506,08
	155	10,09	1 530,35
	165	10,24	1 553,10
III	175	10,49	1 591,02
	185	10,72	1 625,90
	195	11,07	1 678,99

Article 2

Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1^{er} février 2017 la contrepartie financière forfaitaire à 169,16 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

Article 3

Formalités de dépôt. – Publicité

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires – une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Brochure n° 3322

Convention collective nationale
et accord professionnel

BÂTIMENT

IDCC : 2420. – **Cadres**

ACCORD DU 5 JANVIER 2017
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LE BÂTIMENT

NOR : ASET1750284M
IDCC : 1596, 1597, 2609, 2420

Entre
CAPEB
FFB
FFIE
SCOP BTP
D'une part, et

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord relatif au contrat de génération dans le bâtiment du 19 septembre 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors ;
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC ACTUALISÉ

Article 1.1

Outils du diagnostic

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2

Contenu du diagnostic

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;

- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE II

TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	<ul style="list-style-type: none"> – Jeunes de - 26 ans – Jeunes de - 30 ans reconnus travailleurs handicapés – Salariés de 57 ans ou plus – Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement – Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> – Jeunes de - 26 ans – Jeunes de - 30 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> – Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus • Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus – Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans – Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de plus de 45 ans – Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : <ul style="list-style-type: none"> • Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

Article 3.1

Objectif chiffre en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître une légère hausse de l'âge moyen dans le BTP puisqu'il est passé de 39,4 ans en 2013 à 39,9 ans en 2015. Cette hausse de l'âge moyen est due à la diminution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 10,2 % en 2013 à 8,7 % en 2015.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 12 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « Couloirs du bâtiment », concours « Batissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du Bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils des secteurs du BTP pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, les secteurs du bâtiment et des travaux publics s'engagent à poursuivre la promotion du guide de bonnes pratiques, établi en 2012, relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics veilleront également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment et celle des SCOP du BTP soient effectivement alimentés par les entreprises.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le Bâtiment et les travaux publics et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs du BTP ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, et de maintenir l'objectif de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il constitue également un vecteur d'intégration dans l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Article 4.1

Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 278 930 salariés, dont 135 527 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent qu'au titre de l'année 2015 :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 24 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
 - salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 % ;
 - salariés âgés de 55 ans et plus : 11,6 % ;
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est supérieur à 5 % sur les 2 dernières années.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les

branches du bâtiment et des travaux publics grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur la poursuite de l'objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une nouvelle période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 4.2

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTBTP.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

À cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;
- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTBTP), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

À cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTP une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. Diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;
- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;
- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

À cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAMTS dans le cadre de la convention nationale d'objectifs bâtiment 2014-2017 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTP et de la CNAMTS.

Les parties signataires s'engagent à transmettre le présent accord à l'OPPBTP afin qu'il ait connaissance des dispositions le concernant et qu'il puisse en dresser le bilan à l'issue de sa durée.

Article 4.3

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu à l'article D. 1242-2 du code du travail ainsi que le contrat de génération visé à l'article L. 5121-17 du code du travail et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante dans la limite des budgets dédiés de l'OPCA de la construction – Constructys.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire des métiers du BTP a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.

Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics dans leur

ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d’une part, des informations et des données générales sur la situation de l’emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d’autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l’âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l’estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l’entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l’entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l’observatoire des métiers du BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d’une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective de l’entretien professionnel tel qu’issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle. Bien que cet entretien ne concerne pas de catégorie d’âge spécifique, il constitue un élément important de l’anticipation de l’évolution des carrières des salariés seniors.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l’employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu’il bénéficie dans l’entreprise d’un entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien est consacré aux perspectives d’évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d’emploi. Cet entretien ne porte pas sur l’évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l’éventuel entretien d’évaluation.

L’entretien professionnel donne lieu à la rédaction d’un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit faire l’objet d’un bilan tous les 6 ans, cette durée s’appréciant par référence à l’ancienneté du salarié dans l’entreprise.

Ce bilan écrit dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de s’assurer qu’il a :

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

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Celles qui le souhaitent pourront utilement se référer au kit de l’entretien professionnel développé par l’OPCA de la construction – Constructys (Kit entretien professionnel – Constructys).

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l’âge dans les évolutions de carrière. Il a notamment pour objet d’examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l’entreprise.

Article 4.5

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Afin de permettre aux salariés de développer un projet professionnel de poursuite de carrière, il est proposé par l’employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d’ancienneté dans

l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan peut être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 4.4 lorsque des besoins spécifiques ont été identifiés.

Cette mesure tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétence peuvent être assurés par le FONGECIF lorsqu'ils font suite à une demande du salarié ou par l'OPCA de la construction – Constructys lorsque l'entreprise en fait la demande.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction – Constructys doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord sous réserve que l'OPCA de la construction – Constructys dispose des fonds nécessaires.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction – Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction – Constructys dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et exa-

mine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à réaliser une information à destination des salariés sur le dispositif de retraite progressive.

TITRE V

ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et ses avenants du 7 décembre 2011, et du 26 novembre 2013 et du 17 juin 2015 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction – Constructys.

TITRE VI

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

TITRE VII

ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et L. 5121-12 du code du travail.

Ce guide a fait l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Ce diagnostic ⁽¹⁾ est une aide pour les entreprises dans leur gestion et fait l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

TITRE VIII

SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

TITRE IX

CADRE JURIDIQUE

Article 9.1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code IDCC 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (code IDCC 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code IDCC 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004, (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

(1) <http://www.diagnostic-contrat-generation.fr/diagnostic.php>

Article 9.2

Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3

Entrée en vigueur et durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale des secteurs du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4

Dénonciation et révision de l'accord

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.5

Dépôt et extension de l'accord

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 27 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750274M
IDCC : 1596

Entre

FFB Hauts-de-France

CAPEB Hauts-de-France

D'une part, et

FO BTP Hauts-de-France

CFDT construction Hauts-de-France

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Il est en outre convenu que désormais les valeurs des barèmes de salaires minimaux ne seraient plus définies par référence à une partie fixe et une valeur de point tel que mentionné à l'article 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 489,60 € ;
- coefficient 170 : 1 528,07 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 619,54 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 785,02 € ;
- coefficient 230 : 1 937,98 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 093,02 € ;
- coefficient 270 : 2 248,82 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 479,92 € ;
- coefficient 170 : 1 490,61 €.

Niveau II :

– coefficient 185 : 1 530,37 € ;

Niveau III :

– coefficient 210 : 1 602,22 € ;

– coefficient 230 : 1 721,46 €.

Niveau IV :

– coefficient 250 : 1 839,19 € ;

– coefficient 270 : 1 963,02 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 3

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 27 JANVIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750275M
IDCC : 1596

Entre

CAPEB Hauts-de-France

FFB Hauts-de-France

D'une part, et

FO BTP Hauts-de-France

CFDT construction Hauts-de-France

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème des indemnités de petits déplacements.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des indemnités de petits déplacements applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

Article 2

Barèmes des indemnités de petits déplacements

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des indemnités de petits déplacements adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas

L'indemnité de repas est fixée à 10,30 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 2,16 € ;
- zone 2 : 5,13 € ;
- zone 3 : 7,94 € ;
- zone 4 : 10,43 € ;
- zone 5 : 13,33 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,40 € ;
- zone 2 : 2,17 € ;
- zone 3 : 3,73 € ;
- zone 4 : 5,38 € ;
- zone 5 : 6,67 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2.2

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,30 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 1,40 € ;
- zone 2 : 4,20 € ;

- zone 3 : 7,00 €;
- zone 4 : 9,80 €;
- zone 5 : 12,60 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,40 €;
- zone 2 : 2,80 €;
- zone 3 : 4,20 €;
- zone 4 : 5,60 €;
- zone 5 : 7,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 3

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

**IDCC : 1597. – Ouvriers
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)**

**ACCORD DU 27 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
(HAUTS-DE-FRANCE)**

NOR : ASET1750276M
IDCC : 1597

Entre

CAPEB Hauts-de-France

FFB Hauts-de-France

D'une part, et

FO BTP Hauts-de-France

CFDT construction Hauts-de-France

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord. Il est en outre convenu que désormais les valeurs des barèmes de salaires minimaux ne seraient plus définies par référence à une partie fixe et une valeur de point tel que mentionné à l'article XII.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 489,60 € ;
- coefficient 170 : 1 528,07 €.

Niveau II :

- coefficient 185 : 1 619,54 €.

Niveau III :

- coefficient 210 : 1 785,02 € ;
- coefficient 230 : 1 937,98 €.

Niveau IV :

- coefficient 250 : 2 093,02 € ;
- coefficient 270 : 2 248,82 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

Niveau I :

- coefficient 150 : 1 479,92 € ;
- coefficient 170 : 1 490,61 €.

Niveau II :

– coefficient 185 : 1 530,37 €.

Niveau III :

– coefficient 210 : 1 602,22 € ;

– coefficient 230 : 1 721,46 €.

Niveau IV :

– coefficient 250 : 1 839,19 € ;

– coefficient 270 : 1 963,02 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 3

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 27 JANVIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750277M
IDCC : 1597

Entre

CAPEB Hauts-de-France

FFB Hauts-de-France

D'une part, et

FO BTP Hauts-de-France

CFDT construction Hauts-de-France

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par les articles 1.4 et 12.8 de la convention collective des ouvriers du bâtiment (étendu par arrêté ministériel du 12 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés), de fixer après négociation au niveau régional, le barème des indemnités de petits déplacements.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des indemnités de petits déplacements applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements du Nord et du Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
- aux entreprises des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.1, alinéa 1.12 « Champs d'application » de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés).

Article 2

Barèmes des indemnités de petits déplacements

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des indemnités de petits déplacements adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas ;

L'indemnité de repas est fixée à 10,30 €.

Indemnité de transport ;

- zone 1 : 2,16 € ;
- zone 2 : 5,13 € ;
- zone 3 : 7,94 € ;
- zone 4 : 10,43 € ;
- zone 5 : 13,33 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,40 € ;
- zone 2 : 2,17 € ;
- zone 3 : 3,73 € ;
- zone 4 : 5,38 € ;
- zone 5 : 6,67 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2.2

Barème des indemnités de petits déplacements applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des indemnités de petits déplacements est le suivant :

Indemnité de repas :

L'indemnité de repas est fixée à 10,30 €.

Indemnité de transport :

- zone 1 : 1,40 € ;
- zone 2 : 4,20 € ;

- zone 3 : 7,00 €;
- zone 4 : 9,80 €;
- zone 5 : 12,60 €.

Indemnité de trajet :

- zone 1 : 1,40 €;
- zone 2 : 2,80 €;
- zone 3 : 4,20 €;
- zone 4 : 5,60 €;
- zone 5 : 7,00 €.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 3

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4

Dépôt

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail de Paris et au greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 27 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

(HAUTS-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750278M

IDCC : 2609

Entre

CAPEB Hauts-de-France

FFB Hauts-de-France

D'une part, et

FO BTP Hauts-de-France

CFDT construction Hauts-de-France

CFE-CGC Hauts-de-France

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord collectif professionnel régional répond à l'obligation posée par le titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, de fixer après négociation annuelle au niveau régional, les barèmes de salaires minimaux mensuels.

S'agissant du niveau régional au sein duquel la négociation doit être menée, il est rappelé la réforme territoriale instituée par la loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions et la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale.

C'est dans ce contexte, mais aussi dans le but d'entamer une démarche de convergence des salaires minimaux applicables dans les anciennes régions administratives, que les organisations patronales et de salariés représentatives se sont réunies, ont décidé d'entamer des négociations sur le périmètre de la nouvelle carte administrative et ont convenu de signer un accord unique, sur le périmètre de la région Hauts-de-France, distinguant les dispositions applicables d'une part aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme et, d'autre part, aux départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord collectif professionnel régional s'applique aux entreprises de la région Hauts-de-France et plus précisément :

- aux entreprises des départements Nord et Pas-de-Calais dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 « Champ d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM ;
- aux entreprises des départements Oise, Somme et Aisne dont l'activité relève d'une des activités énumérées aux articles 1.1 « Champ d'application territorial » et 1.2 « Champ professionnel d'application » de la convention collective nationale du 12 juillet 2006 concernant les ETAM.

Article 2

Barèmes de salaires minimaux

Après échanges, les soussignés conviennent d'une évolution du barème des salaires minimaux mensuels adaptée et dans les limites définies par les articles 2.1 et 2.2 du présent accord.

Article 2.1

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements du Nord et du Pas-de-Calais

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1^{er} février 2017

(En euros.)

Niveau A	1 542
Niveau B	1 635
Niveau C	1 763
Niveau D	1 914
Niveau E	2 062
Niveau F	2 366
Niveau G	2 659
Niveau H	2 831

Article 2.2

Barème des salaires minimaux mensuels applicable aux départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme

Le barème des salaires minimaux mensuels (base 151,67 heures) est le suivant :

À compter du 1^{er} mars 2017

(En euros.)

Niveau A	1 498,42
Niveau B	1 596,10
Niveau C	1 697,80
Niveau D	1 844,82
Niveau E	2 025,08

Niveau F	2 314,09
Niveau G	2 573,89
Niveau H	2 705,81

Article 3

Durée de validité de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Il est applicable exclusivement à compter du 1^{er} février 2017.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Tourcoing.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 26 JANVIER 2017

RELATIF AUX APPOINTEMENTS MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2017

(PAYS DE LA LOIRE)

NOR : ASET1750282M

IDCC : 2609

Entre

FFB Pays de la Loire

CAPEB Pays de la Loire

OUEST SCOP BTP

D'une part, et

UR CFDT Pays de la Loire

CFE-CGC BTP Pays de la Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois et des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région, fixés comme suit dans le tableau joint en annexe du présent accord.

Article 2

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2262-8 et D. 2231-2 à D. 2231-8 du code du travail et au décret du 17 mai 2006, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Nantes.

Article 3

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait à Saint-Herblain, le 26 janvier 2017.

ANNEXE

Barème des salaires minimaux mensuels applicable au 1^{er} avril 2017

Base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMAL
A	1 488,27
B	1 623,58
C	1 753,37
D	1 905,18
E	2 052,58
F	2 276,98
G	2 536,56
H	2 875,35

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 116 DU 16 JANVIER 2017
RELATIF AU SALAIRE HORAIRE MINIMUM AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750259M
IDCC : 843

Entre
CNBPF

D'une part, et
FGTA FO
CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 116 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1^{er} janvier 2017, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2017 :

1. Coefficients 155 au 180 :
 - la valeur monétaire du point est fixée à 0,0192 € ;
 - la valeur monétaire de la constante est fixée à 6,964 €.

2. Coefficients 185 au 240 :

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,019091 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à 7,098160 €.

(il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} janvier 2017 :

a) Personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 9,94 € ;
- coefficient 160 : 10,04 € ;
- coefficient 170 : 10,23 € ;
- coefficient 175 : 10,32 € ;
- coefficient 185 : 10,63 € ;
- coefficient 190 : 10,73 € ;
- coefficient 195 : 10,82 € ;
- coefficient 240 : 11,68 €.

b) Personnel de vente :

- coefficient 155 : 9,94 € ;
- coefficient 160 : 10,04 € ;
- coefficient 165 : 10,13 € ;
- coefficient 170 : 10,23 € ;
- coefficient 175 : 10,32 € ;
- coefficient 180 : 10,42 € ;
- coefficient 185 : 10,63 € ;
- coefficient 190 : 10,73 €.

c) Personnel de services :

- coefficient 155 : 9,94 € ;
- coefficient 160 : 10,04 € ;
- coefficient 170 : 10,23 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 32 742 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une rémunération annuelle brute de 46 978 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4

Durée et champ d'application :

Le présent avenant n° 116 a une durée indéterminée et son champ d'application couvre le territoire métropolitain.

Article 5

Date d'effet et dépôt et extension :

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3312

Convention collective nationale

**IDCC : 2316. – CENTRES DE GESTION
AGRÉÉS ET HABILITÉS**

ACCORD N° 17.1 DU 30 JANVIER 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750269M
IDCC : 2316

Entre
FCGA

D'une part, et
CFE-CGC
F3C CFDT
FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application de l'article 10, paragraphe 1, de la convention collective nationale du personnel des centres de gestion agréés, la valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations minimales annuelles sera la suivante à compter du 1^{er} janvier 2017 à 88,53 €.

La valeur du point ci-dessus et le coefficient hiérarchique déterminent un salaire annuel minimum correspondant à un horaire de 39 heures par semaine.

Article 10

Rémunération

Lorsque, dans un centre, les horaires de travail ont été ramenés à 35 heures, la valeur du point visée à l'article 10 de la convention collective pour un horaire de 39 heures sera ramenée à 35/39.

Pour la valeur du point fixée au 1^{er} janvier 2017, elle sera fixée à $88,53 \times 35/39 = 79,44$ €.

Fait à Paris, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3097

Convention collective nationale
IDCC : 1307. – **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

AVENANT N° 58 DU 24 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA, AUX INDEMNITÉS ET AUX PRIMES
AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : ASET1750271M
IDCC : 1307

Entre
FNCF

D'une part, et
FASAP FO
F3C CFDT
CFTC spectacle
SNE CGT
CFE-CGC cinéma

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au regard de l'augmentation du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier 2017, impactant le barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma résultant de la dernière négociation annuelle obligatoire sur les salaires, il est convenu d'actualiser ladite grille conventionnelle. Pour ce faire, il est créé les compléments d'ajustement suivants dont la valeur est fixée à :

- 12 € pour le coefficient 150 ;
- 7 € pour le coefficient 184 ;
- 2 € pour le coefficient 189.

Ces compléments d'ajustement sont intégrés au barème national des salaires minima, joint au présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Paris, le 24 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma
applicable au 1^{er} janvier 2017**

Valeur du point mensuel : 5,2822.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIERE DIRECTION/ administration	FILIERE TECHNIQUE	FILIERE HALL, BAR, SALLE	SALAIRE MENSUEL	
						Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3 063,68
	405	2	Directeur			500	2 641,10
	400	3	Directeur			485	2 561,87
	395	4	Directeur			477	2 519,61
IV	349	1	Directeur			444	2 345,30
	340	2	Directeur			428	2 260,78
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 186,83
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 838,21
	290	5	Directeur			338	1 785,38
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 753,69
	275	2	Assistant directeur			328	1 732,56
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 716,72
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 695,59
	259	5		Opérateur chef		320	1 690,30

SALAIRE MENSUEL					
NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC/ARRCO	ÉCHELON	FILIÈRE DIRECTION/ administration	FILIÈRE TECHNIQUE	FILIÈRE HALL, BAR, SALLE
II	240	1	Assistant directeur	Opérateur	Responsable hall
	234	2	Agent administratif		Caissier principal
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal
	"	"			Agent d'accueil
	"	"			Caissier
	214	4		Aide opérateur	Chef d'équipe adjoint hall, confiserie
	"	"			Agent d'accueil
	"	"			
	204	5			
I	189	1			Agent d'accueil
	"	"			Contrôleur entretien
	"	"			Contrôleur principal
	"	"			Agent ce comptoir
	"	"			Gardien/Agent de sécurité
	184	2			Contrôleur
	"	"			Agent d'accueil
	"	"			Agent de comptoir
	150	5			Agent de sécurité, gardien
	"	"			Agent d'entretien

(1) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 12,00 €.

(2) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 700 €.

(3) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 2,00 €.

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 heures
1 480,45 €

Indemnités et primes relevant de la convention collective

Directeurs Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall	6,34 € 4,87 €	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier		
Personnel de cabine Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,34 € 4,87 €	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hall Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	6,34 € 4,87 € 42,73 €	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30 Établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées.
Personnel de placement Remboursement de nettoyage de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,34 € 4,87 €	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure
(*) L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.		

Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Brochure n° 3326

Convention collective nationale
IDCC : 2494. – COOPÉRATION MARITIME

AVENANT N° 15 DU 20 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750288M
IDCC : 2494

Entre
FNSCCM

D'une part, et
CFDT
CFTC-Agri

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

PRÉAMBULE

Réunis en commission paritaire nationale dans le cadre de la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels pour l'année 2017, les partenaires sociaux ont procédé à l'examen de l'indice du salaire mensuel de base et du pouvoir d'achat.

Dans ce contexte, et après avoir analysé notamment l'évolution de l'inflation, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche et conviennent de la grille de salaires minima ci-après.

Article 1^{er}

En conséquence, les signataires du présent avenant décident, à compter du 1^{er} janvier 2017, d'une augmentation des salaires minima comme suit :

Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ouvriers employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	17 763,19
	2	18 026,00

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
II	1	18812
	2	20004
III	1	20836
	2	21931
	3	22747

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
IV	23796
V	27622

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	A (- 3 ANS) ANCIENNETÉ	B (+ 3 ANS) ANCIENNETÉ
VI	29019	32327
VII	31437	35558

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE
VIII	39508
IX	44899

Les entreprises devront respecter l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en prenant notamment en compte les éléments fixés par l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes en date du 2 février 2016.

Article 4

Afin de faire régulièrement le point sur la signature du présent avenant et de mesurer l'opportunité de le modifier, les parties signataires prévoient que lors de chaque première réunion annuelle de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, il sera abordé les salaires.

Article 5

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2017.

Article 7

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Fait à Paris, le 20 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

**IDCC : 3032. – ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 14 DU 2 FÉVRIER 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 5 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750263M
IDCC : 3032

Entre

FIEPPEC

CNAIB

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FS CFDT

UNSA FCS

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Cet avenant annule et remplace l'article 5 de la convention collective nationale de l'esthétique, cosmétique et de l'enseignement technique et professionnel lié aux métiers de l'esthétique et de la parfumerie.

Et notamment tous les articles faisant référence à la commission d'interprétation et de validation sur l'obligation de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Article 2

Modificatif

« Article 5

Commissions

Plusieurs commissions nationales paritaires sont instituées afin de concourir à l'élaboration et à l'application de la présente convention.

Lorsque les salariés d'une entreprise sont appelés à participer aux commissions instaurées dans le cadre de la présente convention, aucune réduction de leurs appointements ne sera effectuée en raison de leur participation à ces commissions.

1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, CPPNI

Cette commission regroupe les commissions paritaires nationales de négociation et d'interprétation.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

1.1. Rôle de la commission

a) Elle exerce des missions d'intérêt général :

- représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - du repos quotidien et des jours fériés ;
 - des congés payés et autres congés ;
 - du compte épargne-temps.

Ce rapport doit, en particulier, faire état de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base de données nationale qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus (bulletin d'informations n° 111, social n° 52 du 20 octobre 2016).

b) Elle peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou d'un accord collectif, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut pas faire l'objet d'un recours.

c) Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

d) Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprise conclus avec les représentants élus du personnel ou mandatés par une organisation syndicale.

e) Elle se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du code du travail et notamment :

- de la négociation annuelle sur les salaires ;
- des négociations triennales portant sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - les priorités, les objectifs et les moyens concernant la formation professionnelle des salariés ;
- d'organiser les modalités d'exercice du temps partiel dès lors qu'au moins 1/3 de l'effectif de la branche professionnelle occupe un emploi à temps partiel ;

- des négociations quinquennales portant sur :
 - l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collective interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

f) Elle définit son agenda social, c'est-à-dire son calendrier de négociations dans les conditions de droit commun ; elle peut adapter les périodicités des négociations obligatoires pour tout ou partie des thèmes, dans la limite de :

- 3 ans pour les négociations annuelles ;
- 5 ans pour les négociations triennales ;
- 7 ans pour les négociations quinquennales.

1.2. Financement du dialogue social

1.2.1. Contribution

Les entreprises entrant dans le champ d'application versent une contribution destinée à assurer le financement de l'amélioration de la négociation et de l'information.

Cette contribution est égale à 0,05 % du montant de la masse salariale brute servant d'assiette aux cotisations de la sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre N – 1, sur la base de la DADS de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 20 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait inférieur en application des modalités de calcul de 0,05 % de la masse salariale.

Cette contribution propre à l'esthétique est exclusive de toute autre.

Cette contribution est gérée par une association créée à cet effet : l'APANECEP.

Déduction faite des frais de collecte, les sommes recueillies sont réparties de la façon suivante :

- 20 % pour l'APANECEP, association créée entre les signataires du présent accord, pour permettre son fonctionnement et la réalisation de son objet ;
- 80 % répartis à parts égales, entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

La part des organisations professionnelles d'employeurs est répartie au prorata du nombre de salariés représenté par les entreprises adhérentes à leurs organisations professionnelles. Le nombre de salariés de chacune des organisations sera calculé en prenant comme référence le document comptable certifié fourni par chaque organisation.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de manière égale entre les différentes organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national.

Les fonds ainsi répartis doivent permettre, notamment, de :

- prendre en charge les frais occasionnés par les réunions des diverses commissions paritaires ;
- renforcer la présence des salariés et des employeurs dans les négociations de branches ;
- développer l'information et la sensibilisation des salariés et des entreprises sur les dispositions conventionnelles ;
- constituer des structures de réflexion, d'anticipation, de conception des dispositions conventionnelles ;
- financer l'établissement de rapports permettant une meilleure connaissance des secteurs concernés ;
- trouver des solutions aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et des demandeurs d'emploi sur les métiers des secteurs concernés ;
- s'adjoindre les services d'experts pour mieux préparer les négociations.

1.2.2. Collecte et gestion du dispositif

Les contributions prévues sont collectées à ce jour par l'association "Accompagnement et soutien pour la gestion de la négociation paritaire" (ASGNP) dont le siège social est situé 29, boulevard Edgar-Quinet, 75014 Paris selon les modalités définies dans la convention signée le 25 août 2004 entre cet organisme et l'association paritaire pour "l'amélioration de la négociation dans l'esthétique cosmétique et les écoles professionnelles de la parfumerie et de l'esthétique cosmétique" (APANECEP) dont le siège social est situé 1, rue de Tunis, 17000 La Rochelle.

L'organisme collecteur est chargé de reverser la totalité, déductions faites des frais de collecte, à l'association APANECEP qui assurera la répartition des sommes entre les organisations reconnues représentatives de la convention collective nationale.

1.3. Composition de la CPPNI

La commission est composée d'un membre titulaire et d'un membre suppléant désignés par chacune des organisations représentatives nationales syndicales de salariés de la présente convention et d'un nombre égal total d'employeurs issus d'organisations représentatives nationales.

1.4. Procédure de la saisine d'interprétation

La demande est faite par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie et adressée au secrétariat de la commission tenu par la CNAIB-SPA; elle expose le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la présente convention.

La demande pourra être faite par un employeur ou par un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou professionnelle. La commission nationale devra se réunir dans un délai maximal de 2 mois.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement à chaque saisine par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la CPPNI est réunie dans son rôle d'interprétation.

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des OP (cf. répartition des fonds de l'APANECEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées.

2. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

2.1. Préambule

En vue de répondre au souci commun des organisations signataires de rechercher toutes les possibilités, tant de contribuer à la sécurité de l'emploi, que d'éviter ou – à défaut – de pallier les conséquences éventuellement dommageables pour les salariés de l'évolution technique ou économique, il est institué une commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de l'esthétique-cosmétique.

2.2. Composition

La CPNEFP est composée d'un représentant (un titulaire et un suppléant) de chaque organisation syndicale de salariés reconnue représentative et d'un nombre égal total d'organisation d'employeurs

reconnue représentative. Le nombre de voix sera réparti proportionnellement au poids de chaque organisation d'employeur (cf. répartition des fonds de l'APANECEP) sans pouvoir être inférieur à une voix par organisation d'employeur.

2.3. Organisation

La commission sera coprésidée par une organisation syndicale d'employés et par une organisation syndicale d'employeurs.

La coprésidence sera assurée pour une durée de 3 ans. Les coprésidents peuvent être reconduits dans leur fonction.

2.4. Secrétariat

Le secrétariat de cette commission est assuré par la FIEPPEC : cpne-fp-esthetique@orange.fr.

2.5. Périodicité

Cette commission se réunira au minimum deux fois par an et chaque fois qu'elle sera saisie par l'une des organisations représentatives de la présente convention.

2.6. Missions

Elle procède à l'étude :

- de la situation générale de l'emploi dans le secteur couvert par la convention collective nationale de l'esthétique-cosmétique à partir de statistiques annuelles ou biennales concernant les effectifs de la profession et leur répartition par grandes catégories, ces statistiques étant ventilées par taille d'établissement ;
- des perspectives annuelles de l'évolution de l'emploi dans le même cadre, en fonction de la conjoncture économique et du progrès technique.

Elle participe à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle publics et privés existant pour les différents niveaux de qualification. Elle recherche avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement. Elle formule à cet effet, toutes observations et propositions utiles.

Elle examine les possibilités d'adaptation à d'autres emplois par des mesures de formation professionnelle du personnel appartenant à des catégories en régression ou en évolution technique.

Lorsque la commission est saisie de cas de licenciements collectifs d'ordre économique posant un problème de reclassement qui n'aura pu être résolu, elle se réunit dans les meilleurs délais pour faire toutes propositions en vue de mettre en œuvre, sur les plans professionnel et interprofessionnel, les moyens disponibles pour permettre le réemploi ou la réadaptation des salariés licenciés.

Les parties signataires de la présente convention s'efforceront de porter à la connaissance de la commission les licenciements économiques effectués dans la profession.

Elle s'efforcera, en cas de licenciements économiques collectifs, de limiter ceux-ci au niveau de l'entreprise et recherchera toutes possibilités de reclassement des salariés par des stages de formation, de réadaptation et de conversion.

Il est demandé (à l'entreprise ou aux mandataires judiciaires) d'adresser une demande de reclassement au secrétariat de la commission et de joindre à cette demande les curriculum vitae des salariés faisant l'objet de la procédure.

3. Commission nationale de conciliation

3.1. Objet et rôle

La commission a pour objet de proposer une solution de conciliation entre les parties afin de résoudre un différend entre un salarié et un employeur.

Si un différend ne peut être réglé amiablement, les parties pourront saisir la commission nationale de conciliation qui devra statuer dans les plus brefs délais et au maximum 2 mois après avoir été saisie.

3.2. Procédure

La commission est saisie par lettre recommandée avec avis de réception ou en lettre suivie adressée à son secrétariat situé au siège de la CNAIB-SPA, 64, rue de la Briqueterie, 17000 La Rochelle.

La commission peut d'un commun accord entre ses membres faire appel à un ou plusieurs experts.

La commission sera présidée alternativement par un employeur et un salarié.

La commission ne peut se réunir que si le quorum est atteint dans chaque collège.

Le quorum est de 50 % arrondi au chiffre supérieur des organisations par collège avec possibilité de pouvoir.

Le collège salarié dispose d'une voix par organisation lorsque la commission est réunie.

Le collège patronal dispose d'un nombre de voix égal.

Ces voix seront réparties proportionnellement aux poids des organisations professionnelles patronales représentatives (cf. répartition des fonds de l'APANECCEP).

La commission émettra un avis selon les voix exprimées. »

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la CPNEFP ou de la CPPNI, auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 5

Date d'effet

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de l'extension.

Fait à Paris, le 2 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3020

Convention collective nationale
IDCC : 787. – PERSONNEL DES CABINETS
D'EXPERTS-COMPTABLES
ET DE COMMISSAIRES AUX COMPTES

AVENANT N° 40 DU 3 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1750264M

IDCC : 787

Entre

IFEC

ECF

D'une part, et

CSFV CFTC

F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'article 5.1.1 et notamment le 5.1.1.3, les parties, dans le cadre de l'examen annuel des salaires, conviennent de différentes mesures contribuant à l'augmentation des salaires minima.

La valeur de base demeure appliquée aux 164 premiers points et la valeur hiérarchique s'appliquera au-delà.

La valeur de base et la valeur hiérarchique sont fixées comme suit :

– valeur de base : 106,30 € brut ;

– valeur hiérarchique : 65,61 € brut.

Pour les salariés inscrits à l'ordre des experts-comptables et/ou à la compagnie des commissaires aux comptes relevant de l'indice 40 de la grille générale des emplois figurant en annexe B de la convention collective, la rémunération annuelle minimale s'élève à 40 845,61 € brut.

Sous réserve de l'exercice par les syndicats de salariés du droit d'opposition, le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Les syndicats signataires mandatent le secrétariat de la commission paritaire nationale pour demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 3 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale

**IDCC : 1505. – COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 124 DU 30 JANVIER 2017
RELATIF À L'ÉVOLUTION DE LA GRILLE DES SALAIRES

NOR : ASET1750267M
IDCC : 1505

Entre

UNFD

FNDECB

FFF

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAACFE-CGC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au 1^{er} janvier 2017, le Smic horaire est passé à 9,76 € brut.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1^{er}

Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
1A	9,96	1 510,59
1B	10,13	1 536,38
2	10,25	1 554,58

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
3A	10,40	1 577,33
3B	10,56	1 601,59
4A	10,69	1 621,32
4B	10,99	1 666,82
5	13,58	2 059,63
6	14,16	2 147,59
7	17,03	2 582,88
8	19,35	2 934,75

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leurs origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 2

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 122 du 11 janvier 2016.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2017.

Article 3

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

La fédération des fromagers de France est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 88 *BIS* DU 30 JANVIER 2017
CORRECTIF DE L'ARTICLE 21 DE L'AVENANT N° 88 « CLASSIFICATION DES POSTES DE TRAVAIL ET DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES »

NOR : ASET1750270M
IDCC : 1043

Entre
UNPI
ARC

D'une part, et

SNIGIC
CSFV CFTC
FS CFDT
CGT CDS
FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à une relecture de l'avenant n° 88, le ministère du travail ayant noté des différences entre l'avenant n° 86 et la rédaction de l'article 21 de l'avenant n° 88 les partenaires sociaux ont convenu d'établir cet avenant correctif confirmant la rédaction de l'article 21 de la CCNG telle que définie dans l'avenant n° 86. Est toutefois reprise la définition du coefficient hiérarchique tel que défini dans l'avenant n° 88.

Article 1^{er}

« Article 21

Classification des postes de travail et des qualifications professionnelles

La présente classification s'applique à l'ensemble des salariés (de catégorie A ou B) ainsi qu'à tout type d'employeur relevant de la branche.

Les définitions de cette classification reposent sur six critères :

1. Le relationnel ;
2. La technicité ;
3. L'administratif ;
4. La supervision ;
5. L'autonomie ;
6. Le niveau de diplôme.

Chacun de ces critères est défini de façon précise dans la classification qui suit.

Pour chaque critère, plusieurs niveaux de compétences sont établis :

- le passage d'un niveau à l'autre est défini de façon aussi pragmatique et précise que possible ;
- pour chaque poste existant, un niveau par critère devra être défini en fonction de son contenu (c'est la "pesée") par l'employeur en concertation avec le salarié ;
- la convention collective précise le nombre de points attribués à chaque niveau.

Le coefficient hiérarchique est égal à la somme des points des six critères et permet de déduire la rémunération appliquée, en fonction de règles définies à l'article 22.

À titre d'exemple, pesée d'un poste :

	relationnel	technique	administratif	supervision	autonomie	formation
Niveaux ↓	a	a	a	a	a	a
	b	b	b	b	b	b
	c	c	c	c	c	c
	d	d	d	d	d	d
	e	e	e	e	e	e

Il est entendu que la classification définit la nature du poste, et non pas le salarié.

1. Relationnel

Ce critère recouvre le lien relationnel des gardiens et employés d'immeuble avec les occupants de l'immeuble et les personnes de passage, extérieures à l'immeuble.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé d'échanges professionnels particuliers, simple convivialité	100
b	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble sans complexité particulière	107
c	Échanges professionnels et/ou surveillance dans un ensemble avec complexité particulière, c'est-à-dire répondant au moins à un des critères suivants : I. – Ensemble de plus de 60 lots II. – Avec un rôle de relais en médiation sociale et/ou gestion de conflits III. – Résidence majoritairement à forte rotation des occupants	112

d	Échanges professionnels et/ou surveillance répondant au moins à un des critères suivants : IV. – Avec une responsabilité explicite en médiation sociale et/ou gestion de conflits V. – Ensemble situé dans un quartier classé par les pouvoirs publics en zone sensible sur le plan social et/ou sécuritaire	118
e	VI. – dans un ensemble de haut standing, faisant ainsi appel à la capacité d'initiative du salarié dans la réponse aux besoins variés des occupants, qui impliquent le recours à des prestataires extérieurs et leur suivi (conciergerie)	125

2. Compétences techniques

Ce critère évalue le niveau de savoir-faire technique à détenir pour un poste donné.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Aucune tâche technique n'est exigée	100
b	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils et machines ne nécessitant ni expérience, ni formation, ni habilitation spécifique en matière d'hygiène ou de sécurité, hormis celles nécessaires à une prise de poste standard.	103
c	Réalisation de tâches d'entretien courant avec des produits, outils ou machines nécessitant une expérience et/ou une formation et/ou une habilitation spécifique(s) en matière d'hygiène ou de sécurité. Réalisation de travaux de maintenance de premier niveau (*) simples et courants	107
d	Réalisation de travaux de maintenance de second niveau (*)	112
e	Réalisation de travaux de maintenance de troisième niveau (*)	120
(*) Au sens de l'annexe IX de la présente convention collective.		

3. Compétences administratives

Ce critère évalue l'ampleur des compétences administratives à détenir pour un poste donné.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé d'effectuer des tâches administratives	100
b	Transmission et distribution de documents aux résidents et/ou tenue d'un registre manuscrit et/ou rédaction de notes simples	103
c	Tâches de gestion administrative courantes impliquant l'usage de l'informatique et/ou gestion de fonds de caisse pour l'achat de consommables	107
d	Tâches de gestion administrative complexes : élaboration de documents, alimentation d'un système de remontée d'informations, réalisation d'états des lieux, rédaction de comptes rendus.	112
e	Responsabilités administratives : élaboration de budgets	120

4. Supervision

Ce critère recouvre le travail d'organisation, de suivi, voire d'évaluation des équipes internes et des prestataires externes intervenant sur les parties communes de l'immeuble.

Ainsi, il comprend deux sous-ensembles :

- la supervision d'autres salariés du même employeur ;
- la supervision de prestataires externes.

N.B. : c'est le niveau le plus élevé qui sera retenu si les compétences nécessaires à un poste correspondent à des niveaux différents dans chacun de ces sous-axes.

ÉCHELON	SUPERVISION D'AUTRES SALARIÉS DU même (groupement d') employeur(s)	SUPERVISION DE prestataires externes	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé de superviser	Il n'est pas demandé de superviser	100
b	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	Vérification du travail fait, rapportée à l'employeur, à son représentant ou à l'un de leurs salariés	103
c	Organisation et suivi technique du travail, selon les instructions de l'employeur, de son représentant ou de l'un de leurs salariés, sans pouvoir hiérarchique	Déclenchement de prestations simples, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	107
d	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur moins de 5 salariés	Déclenchement de prestations complexes, organisation et suivi technique de son exécution, dans le cadre de procédures ou d'une délégation formalisées	112
e	Définition des tâches, de l'organisation et du suivi technique du travail, avec responsabilité hiérarchique directe sur 5 salariés ou plus		120

5. Autonomie

Ce critère recouvre le niveau de latitude dans l'organisation du travail, l'initiative et la prise de décision.

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Il n'est pas demandé d'être autonome	100
b	Autonomie limitée par des instructions précises et détaillées des tâches, avec un contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	103
c	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés	107
d	Instructions précises et détaillées des activités, sans contrôle fréquent par l'employeur, son représentant ou l'un de ses salariés, dont la réalisation fait appel à des compétences spécifiques en matière d'organisation et de planification	112
e	Responsabilité globale de bon entretien et de fonctionnement de l'ensemble immobilier, faisant l'objet d'une évaluation d'ensemble	120

6. Formation

Ce critère recouvre le niveau général nécessaire pour exercer le poste dans de bonnes conditions (et non pas le niveau de la personne en elle-même).

ÉCHELON	DESCRIPTION	VALORISATION
a	Poste n'exigeant pas de prérequis	80
b	Poste exigeant une maîtrise des savoirs de base (lire, écrire, compter)	83
c	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau V de l'Éducation nationale (CAP hors branche) ou à un CQP de la branche (niveau I)	87
d	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau IV de l'Éducation nationale (baccalauréat), au CAP de la branche ou à un CQP de la branche (niveau II)	92
e	Poste exigeant un niveau correspondant a minima à un diplôme équivalent au niveau III de l'Éducation nationale	100

Ainsi l'exemple précédemment donné serait valorisé comme suit :

Relationnel	b	107
Technique	c	107
Administratif	b	103
Supervision	a	100
Autonomie	a	100
Formation	b	83
Total		600

Agents de maîtrise

Seront “agents de maîtrise” les salariés dont le poste de travail exigera au moins dans trois des six critères un classement à l'échelon “e”. »

Article 2

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, simultanément avec celle de l'avenant n° 88, et ce, dans les meilleurs délais. Les avenants n°s 88 et 88 *bis* ne pourront entrer en vigueur qu'une fois étendus tous les deux.

Fait à Paris, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT DU 9 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750272M
IDCC : 1527

Entre
SNRT

D'une part, et
CGT
CSFV CFTC
FS CFDT
FEC FO
SNUHAB CFE-CGC

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

Objet et champ d'application

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2017.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1^{er}

Salaires minima 2017

Pour l'année 2017, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
I	19243
II	19359
III	19438
IV	19599
V	20178
VI	22214
VII	23166
VIII	31404
IX	37368
X	42206

Avec revoyure en juin si l'inflation est > 1,5 %.

Les parties rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 2

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1^{er} janvier 2017.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale

IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 18 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
(AGENCES DE PRESSE)

NOR : ASET1750257M

IDCC : 1480

Entre

FFAP

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

SNJ

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes, ainsi que l'organisation patronale représentant les agences de presse et signataire de ladite convention collective, se sont rencontrées le 18 janvier 2017 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche (art. L. 2241-1 du code du travail) sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 0,5 %, au 1^{er} février 2017, la valeur du point de l'ensemble des barèmes de salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés au présent accord :

- barème des journalistes permanents des agences photographiques ;
- barème des journalistes permanents des agences texte ;
- barème des journalistes permanents des agences radios ;
- barème des journalistes permanents des agences audiovisuelles (télé) ;
- barème des journalistes rémunérés à la pige des agences radios et audiovisuelles.

Article 2

Les partenaires sociaux s'accordent pour supprimer le coefficient 95 du barème des journalistes permanents des agences radios et de fixer les coefficients des rédacteurs stagiaires de la façon suivante :

EMPLOI	COEFFICIENT
Rédacteur stagiaire plus de 13 mois	110
Rédacteur stagiaire du 4 ^e au 12 ^e mois	105
Rédacteur stagiaire du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100

Article 3

Les partenaires sociaux ont engagé, en novembre 2016, des négociations visant à réviser les classifications et salaires minima des journalistes des agences de presse, dans le cadre de l'article 22 de la convention collective des journalistes (IDCC 1480). À cet égard, ils s'attacheront à réduire les disparités entre les différents barèmes de salaires, dans le respect de l'économie générale de la branche des agences de presse et de l'économie propre à chaque famille d'agences.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Salaires mensuels bruts minima garantis – 169 heures

Agences de presse photographiques

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Valeur du point : 15,449220 ; majoration de + 0,5 % par rapport au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	220	3 398,83
Secrétaire général de la rédaction	180	2 780,86
Secrétaire de rédaction	160	2 471,88
Chef du service photo	160	2 471,88
Éditeur photo	140	2 162,89
Reporter photo – 3 ^e échelon	140	2 162,89
Rédacteur – 3 ^e échelon	140	2 162,89
Maquettiste	130	2 008,40
Rédacteur polyvalent	130	2 008,40
Journaliste dessinateur	130	2 008,40
Reporter photo – 2 ^e échelon (*)	130	2 008,40
Rédacteur – 2 ^e échelon (*)	130	2 008,40
Reporter photo – 1 ^{er} échelon	120	1 853,91
Rédacteur – 1 ^{er} échelon	120	1 853,91
Rédacteur stagiaire – plus de 18 mois	118	1 823,01
Rédacteur stagiaire – du 13 ^e au 18 ^e mois	115	1 776,66
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	109	1 683,96
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 544,92
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters photo 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	77,25 €
----------------------	---	---------

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Agences de presse texte

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Valeur du point : 15,449220.

Majoration de + 0,5 % par rapport au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	250	3862,31
Rédacteur en chef adjoint	225	3476,07
Secrétaire général de la rédaction	205	3167,09
Secrétaire de rédaction	180	2780,86
Chef du service photo	180	2780,86
Reporter photo 3 ^e échelon	160	2471,88
Rédacteur 3 ^e échelon	160	2471,88
Maquettiste	145	2240,14
Rédacteur polyvalent	145	2240,14
Journaliste dessinateur	145	2240,14
Reporter photo 2 ^e échelon (*)	145	2240,14
Rédacteur 2 ^e échelon (*)	145	2240,14
Reporter photo 1 ^{er} échelon	135	2085,64
Rédacteur 1 ^{er} échelon	135	2085,64
Rédacteur stagiaire plus de 18 mois	127,5	1969,78
Rédacteur stagiaire du 13 ^e au 18 ^e mois	120	1853,91
Rédacteur stagiaire du 4 ^e au 12 ^e mois	110	1699,41
Rédacteur stagiaire du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1544,92
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters photo 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	77,25 €
----------------------	---	---------

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Agences de presse radios

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Valeur du point : 15,449220.

Majoration de + 0,5 % par rapport au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	235	3 630,57
Rédacteur en chef adjoint	195	3 012,60
Chef des informations	180	2 780,86
Chef de service	165	2 549,12
Sous-chef de service	150	2 317,38
Rédacteur reporter présentateur 4 ^e échelon ⁽¹⁾	140	2 162,89
Rédacteur reporter présentateur 3 ^e échelon ⁽¹⁾	130	2 008,40
Rédacteur reporter présentateur 2 ^e échelon ^{(1) (2)}	120	1 853,91
Rédacteur reporter présentateur 1 ^{er} échelon ⁽¹⁾	115	1 776,66
Rédacteur stagiaire – plus de 13 mois	110	1 699,41
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	105	1 622,17
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 544,92
<p>(1) Le rédacteur reporter présentateur, qui assure en outre la responsabilité éditoriale (choix des thèmes et des invités) et la présentation d'un magazine régulier d'information au moins bimensuel, bénéficie de 5 points supplémentaires de coefficient, quel que soit son échelon, et de 10 points s'il assume cette responsabilité depuis 10 ans.</p> <p>(2) Plan minimum de carrière : le passage au 2^e échelon des rédacteurs reporters 1^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).</p>		

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante :

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Agences de presse audiovisuelles (télé)

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Valeur du point : 15,449220.

Majoration de + 0,5 % par rapport au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	343	5 299,08
Éditorialiste	343	5 299,08
Rédacteur en chef adjoint	287	4 433,93
Secrétaire général de rédaction	270	4 171,29
Chef des informations	250	3 862,31
1 ^{er} secrétaire de rédaction	235	3 630,57
Secrétaire de rédaction unique	235	3 630,57
Chef de service ou d'édition	225	3 476,07
Sous-chef de service	190	2 935,35
Grand reporter et grand reporter cameraman	190	2 935,35
Secrétaire de rédaction	185	2 858,11
Rédacteur reporter – 4 ^e échelon	185	2 858,11
Reporter cameraman – 4 ^e échelon	185	2 858,11
Rédacteur reporter – 3 ^e échelon	175	2 703,61
Reporter cameraman – 3 ^e échelon	175	2 703,61
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 549,12
Rédacteur reporter – 2 ^e échelon (*)	165	2 549,12
Reporter cameraman 2 ^e échelon (*)	165	2 549,12
Rédacteur reporter – 1 ^{er} échelon	155	2 394,63
Reporter cameraman – 1 ^{er} échelon	155	2 394,63
Sténographe rédacteur	140	2 162,89
Rédacteur stagiaire – plus de 18 mois	138	2 131,99
Rédacteur stagiaire – du 13 ^e au 18 ^e mois	125	1 931,15
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	115	1 776,66
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 544,92
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Barème minimum de piges

Agences de presse radios et audiovisuelles

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Majoration de + 0,5 % par rapport au 1^{er} janvier 2015.

(En euros.)

1. Paiement à l'acte	
Information, alerte téléphonique	14,01
Document commandé ou accepté, diffusé ou non :	
– papier	33,78
– bobinot, élément sonore	40,80
– document visuel	48,53
Journaux radio	
Vacation avec présentation :	
– le matin	82,33
– le midi ou le soir	55,00
Vacation sans présentation	
– le matin	55,00
– le midi ou le soir	33,80
2. À la journée (pour les JRI)	
Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non)	
Pige journalière	82,33
Pige pour 1 journée de travail	
a) Dossier, enquête :	
– stagiaire moins de 1 an	86,09
– stagiaire plus de 1 an	92,40
– titulaire	104,97
b) Permanence :	
– stagiaire moins de 1 an	69,40
– stagiaire plus de 1 an	74,07
– titulaire	83,75

Reporteur d'images : le barème minimum est majoré de 20 % pour les JRI qui assurent en outre la rédaction du commentaire.

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

IDCC : 3013. – LIBRAIRIE

AVENANT N° 3 DU 18 JANVIER 2017

À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2005

RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

NOR : ASET1750256M

IDCC : 3013

Entre

SLF

D'une part, et

CGT

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

SNPELAC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un accord conclu le 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie a été conclu et étendu par arrêté du 23 mars 2006. Il a été modifié par un avenant n° 1 du 20 octobre 2011 et étendu par arrêté du 27 novembre 2012.

L'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche confiée à l'association pour la gestion du paritarisme au sein de la librairie (AGPL) les missions suivantes (art. 9.3 dudit accord) :

- gérer, par délégation, les fonds mis à disposition de la commission paritaire en procédant notamment aux remboursements des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles selon le protocole de gestion du régime ;
- mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche dans les conditions déterminées à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 ;

- mener des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche dans les conditions déterminées par ce même article 10.

Ceci exposé, les parties conviennent :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi que les DOM, DROM, et en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Leur champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les nouveaux outils de communication, tel internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés :

- les commerces de librairie qui relèvent principalement du code 47.61Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de produits de papeterie ou de presse ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent principalement du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

En cas de conflit de conventions collectives de branche applicables, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité de vente de livres. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, cet accord doit être appliqué.

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet d'adapter notamment les dispositions des articles 2, 3, 4 et 5 de l'accord du 5 décembre 2005 modifié, suite à la signature de l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche, d'une part, et suite à l'internalisation au sein de l'AGPL de la collecte de la cotisation de 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre au titre du paritarisme, d'autre part.

Les dispositions suivantes remplacent et annulent celles prévues aux articles 2, 3, 5 et modifient certaines dispositions prévues à l'article 4 de l'accord du 5 décembre 2005 portant sur le développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie modifié par l'avenant n° 1 du 20 octobre 2011.

Les autres dispositions de l'accord du 5 décembre 2005 modifié par l'avenant n° 1 précité restent inchangées.

Article 3

Sources du financement

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 2 « Sources du financement » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Le financement de ce fonds est assuré par :

a) Une cotisation annuelle, à la charge des entreprises relevant du champ d'application du présent accord.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,05 % du montant des salaires entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale payées par chaque entreprise concernée au 31 décembre sur la base de la DADS ou de la DSN de l'année pour laquelle la cotisation est collectée.

En tout état de cause, les parties conviennent que le montant de la cotisation annuelle est au minimum égal à 30 € par an, même dans l'hypothèse où le montant de la cotisation annuelle serait d'un montant inférieur en application des modalités de calcul précitées.

b) Les fonds mis à disposition de la commission paritaire nationale par l'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle qui est organisée par l'accord du 2 juillet 2015 relatif à l'instauration d'un régime professionnel de santé au sein de la branche. Ces fonds sont notamment destinés au remboursement des frais (fonctionnement, déplacements, réunions, communication, contrôle et pilotage technique du régime de prévoyance...) engagés par cette commission ou ses membres dans le cadre de leurs missions conventionnelles, conformément à la convention d'assurance frais de santé.

c) Un prélèvement de 2 % sur les cotisations obligatoires définies à l'article 6 de l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, versées par les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, et mis à la disposition de la commission paritaire nationale dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de cet accord du 2 juillet 2015. »

Article 4

Collecte

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 3 « Collecte » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« Les parties signataires mandatent le syndicat de la librairie française (SLF), comme organisme collecteur au titre de l'AGPL pour recouvrer la cotisation définie au paragraphe a de l'article 2 "Sources du financement" auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie.

L'organisme recommandé dans le cadre de la mutualisation professionnelle organisée par l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé assure la collecte des fonds définis au paragraphe b de l'article 2 "Sources du financement" et les met à disposition de l'AGPL.

L'organisme recommandé est mandaté pour procéder, auprès des entreprises relevant de la branche professionnelle de la librairie, à l'appel des cotisations relatives au fonds de solidarité de la branche, telles que définies au paragraphe c de l'article 2 "Sources du financement" du présent avenant.

À cette fin, conformément à l'accord du 2 juillet 2015 instaurant un régime professionnel de santé, un règlement est établi entre l'organisme recommandé et l'association paritaire.

Une association paritaire est créée par le présent accord dans les conditions définies à l'article 6 de cet accord, afin de gérer les sommes collectées. »

Article 5

Affectation des cotisations perçues

Le présent avenant modifie les dispositions du premier paragraphe ainsi que celles des 3 premiers alinéas de l'article 4 « Affectation des cotisations perçues » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche de la librairie. Le premier paragraphe et les 3 premiers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :

« Les cotisations définies aux paragraphes *a* et *b* de l'article 2 "Sources de financement" sont consacrées au paritarisme. Les cotisations définies au paragraphe *c* dudit article 2 sont consacrées au fonds de solidarité de la branche visé à l'article 10.2 de l'accord du 2 juillet 2015.

4.1. Cotisations du paritarisme

Les cotisations recueillies par l'association paritaire au titre du paritarisme sont consacrées à l'exercice du dialogue social et à assurer le fonctionnement et le développement du syndicalisme au sein de la branche professionnelle de la librairie, selon les modalités et la répartition décrites ci-dessous. Les frais liés à la gestion de l'association paritaire ainsi que ceux liés à la collecte des cotisations sont déduits avant répartition. Les frais de collecte sont fixés à hauteur de 10 % des cotisations pour l'année 2017. Ce pourcentage, susceptible de modification, sera fixé chaque année par le conseil d'administration de l'association paritaire au vu des dépenses engagées pour la gestion de la collecte. Le montant correspondant est versé à l'organisme collecteur.

Part A = 1/3 des cotisations est affecté au financement d'actions communes du dialogue social au sein de la branche librairie, d'informations sur la convention collective de branche, la prévoyance, la formation professionnelle, d'informations complémentaires non obligatoires du rapport social annuel de branche... Les cotisations du paragraphe *b* de l'article 2 "Sources du financement" sont affectées, en sus, à cette part.

Part B = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des salariés, réparti à parts égales entre les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de la librairie.

Part C = 1/3 des cotisations est affecté au financement de l'exercice du droit à la négociation collective des employeurs réparti à parts égales entre les organisations d'employeurs représentatives dans la branche de la librairie.

4.2. Cotisations du fonds de solidarité

La part des cotisations versées à l'association paritaire dans le cadre du degré élevé de solidarité du régime professionnel de santé visé à l'article 10 de l'accord du 2 juillet 2015 sera consacrée, d'une part, à mener une politique d'action sociale, de secours et d'entraide auprès des salariés, ayants droit et anciens salariés de la branche ainsi que, d'autre part, à des campagnes de prévention en matière de santé ou d'amélioration des conditions de travail auprès des salariés ou entreprises de la branche. »

Article 6

Utilisation des cotisations du paritarisme

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 5 « Utilisation des fonds » de l'accord du 5 décembre 2005 modifié relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie qui est désormais rédigé comme suit :

« 5.1. Utilisation des fonds dédiés au financement des actions communes du dialogue social au sein de la branche (part A)

Les fonds affectés au financement des actions communes du dialogue social sont notamment destinés à favoriser le dialogue social au sein de la branche de la librairie.

Ces fonds sont destinés au financement des éléments suivants :

5.1.1. Frais de fonctionnement du dialogue social

Cette rubrique comprend l'ensemble des frais et dépenses exposés pour la gestion et le fonctionnement des organes paritaires mis en place par cet accord.

Il s'agit notamment :

- des frais de fonctionnement de l'association de gestion du paritarisme, les frais de secrétariat et d'information liés à la convention collective nationale ainsi que les frais de tenue de réunions, et des différentes commissions ;
- des frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux convenues paritairement et, notamment, les frais d'expertise pour mieux préparer les négociations, y compris pour aider au suivi du régime professionnel de santé ;
- et, au-delà des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport annuel de branche en application de l'article D. 2241-1 du code du travail, les informations complémentaires incluses dans ce rapport à la demande des partenaires sociaux sont prises en charge sur la part A.

5.2. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des salariés (part B)

Les organisations syndicales de salariés utiliseront leurs ressources pour financer notamment des actions visant à développer l'information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles de la branche professionnelle de la librairie ainsi que pour prendre en charge les frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants salariés des entreprises de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Les organisations syndicales de salariés devront rendre compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie.

5.3. Utilisation des fonds affectés au financement de l'exercice du droit de la négociation collective des employeurs (part C)

Ces fonds seront utilisés pour financer :

- des actions de promotion des métiers et activités de la librairie et, notamment, les actions d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise de la branche professionnelle sur le droit du travail, les dispositions des différents accords concernant la branche de la librairie et la connaissance des métiers de la librairie ;
- l'établissement des informations strictement nécessaires à la négociation sur les salaires et figurant dans le rapport social annuel de branche ;
- la prise en charge des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs de la branche de la librairie composant les commissions paritaires.

Il devra être rendu compte annuellement de l'utilisation des fonds à l'association de gestion du paritarisme de la librairie. »

Article 7

Entrée en vigueur

Le présent avenant portant révision de l'accord du 5 décembre 2005 relatif au développement de la négociation collective au sein de la branche librairie modifié par l'avenant n° 1 est conclu pour une durée indéterminée.

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

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2017.

Article 8

Dépôt. – Extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent avenant et les formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet d'une procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE

ACCORD DU 26 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2017
NOR : ASET1750266M

Entre

FFM

D'une part, et

FNAACFE-CGC

FS CFDT

FNP FO

THC CGT

CMTE CFTC cuir

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

NIVEAU	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
I	1 490	1 490		
II	1 498	1 498		
III	1 508	1 508	1 579	
IV			1 736	2 259
V			1 847	3 023
VI				3 468

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

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

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

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

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

Cette liste est non exhaustive.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes signé le 24 juin 2014, les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

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

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2017.

Dénonciation

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

Dépôt extension

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

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

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 70 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750273M
IDCC : 1147

Entre
CSMF
FMF
SML
MG France

D'une part, et
UNSA
FSS CFDT
FSPSS FO
CFTC santé sociaux
FFSMAS CFE-CGC

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

Au 1^{er} janvier 2017 :

1. Augmentation de 1 % de la grille des salaires.
2. La nouvelle valeur du point est fixée à 7,45 €.

Fait le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de classification et salaires minimaux pour 151,67 heures mensuelles au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR du point 7,45 €	SALAIRE minimum legal	TAUX horaire minimum
I. – Nettoyage et entretien				
1. Nettoyage et entretien et éventuellement travaux divers (aides techniques, expédition petit matériel, courses, ramassage)	200	1 490,00	1 490	9,824
II. – Accueil et secrétariat				
2. Standardiste et/ou accueil réception	203	1 512,35	1 512,35	9,971
2 a. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient	204	1 519,80	1 519,80	10,020
3. Secrétaire-réceptionniste et notamment accueil, plus standard, plus traitement informatique	205	1 527,25	1 527,25	10,070
3 a. Si en plus, l'une ou les activités suivantes : participation à un travail technique, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses	206	1 534,70	1 534,70	10,119
3 b. Secrétaire-réceptionniste et accueil avec création et suivi d'un dossier patient, tenue de caisse et des livres de recettes-dépenses et établissement et contrôle des dossiers de remboursements	207	1 542,15	1 542,15	10,168
4. Secrétaire médical(e) diplômé(e)	209	1 557,05	1 557,05	10,266
4 a. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité	210	1 564,50	1 564,50	10,315
4 b. Mêmes fonctions plus comptabilité générale	215	1 601,75	1 601,75	10,561
4 c. Secrétaire médicale avec création et suivi d'un dossier patient, établissement et contrôle des dossiers de remboursement et application d'une procédure qualité et identification des mesures d'hygiène et de sécurité applicables dans une entreprise de santé avec en plus comptabilité générale	216	1 609,20	1 609,20	10,610
4 d. Secrétaire technique assistante d'un cabinet de dermatologie	218	1 624,10	1 624,10	10,708
5. Secrétaire de direction	245	1 825,25	1 825,25	12,034

DÉSIGNATION DES EMPLOIS	NOUVEAU coefficient	VALEUR du point 7,45 €	SALAIRE minimum legal	TAUX horaire minimum
III. – Personnel technique				
6 a. Agent des cabinets utilisant l'imagerie médicale (ACIM)	205	1 527,25	1 527,25	10,070
6 b. Manipulateur(trice) radio ayant passé le contrôle des connaissances	218	1 624,10	1 624,10	10,708
6 c. Manipulateur(trice) radio diplômé(e)	235	1 750,75	1 750,75	11,543
6 d. Responsable de service	245	1 825,25	1 825,25	12,034
6°. Assistant(e) des cabinets de stomatologie	218	1 624,10	1 624,10	10,708
IV. – Personnel soignant				
7. Infirmier(ère)	235	1 750,75	1 750,75	11,543
8. Kinésithérapeute	235	1 750,75	1 750,75	11,543
9. Orthophoniste	235	1 750,75	1 750,75	11,543
10. Orthoptiste	235	1 750,75	1 750,75	11,543
11. Psychologue	235	1 750,75	1 750,75	11,543
V. – Personnel technique des cabinets d'anatomie et cyto pathologiques				
12 a. Technicien(ne) bac F7, F7' ou équivalent (arrêté du 4 novembre 1976 modifié) obligatoire, plus de 2 ans d'ancienneté	220	1 639,00	1 639,00	10,806
12 b. Technicien(ne) titulaire du BTS	235	1 750,75	1 750,75	11,543
12 c. Technicien(ne) niveau bac + 3 justifiant d'une formation spécifique en technique d'anatomo-cyto-pathologie	260	1 937,00	1 937,00	12,771
12 d. Technicien(ne) responsable de service	265	1 974,25	1 974,25	13,017

Convention collective départementale

IDCC : 822. – MÉTALLURGIE

(Savoie)

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

ACCORD DU 9 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750258M

IDCC : 822

Entre

UIMM 73

D'une part, et

CFDT

CFTC

USM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

REGA 2017

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2017, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

Article 1^{er} bis

REGA 2017

Dans la perspective de n'avoir à terme qu'une seule catégorie « Mensuels » avec un barème unique pour la REGA, le gel du barème de la REGA « Agent de maîtrise » se poursuit, à l'exception des coefficients rattrapés par l'augmentation du barème « Autres mensuels », soit les coefficients 215 et 395.

Article 2

RMH au 1^{er} mars 2017

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 5,02 €, base 35 heures hebdomadaires à compter du 1^{er} mars 2017.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé calculé sur la base mensuelle de 151,67 heures (annexe II).

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	RMH (BASE 151,67 HEURES)
140	867,31
145	867,31
155	894,00
170	924,49
180	953,07
190	956,90

Article 3

Le présent accord établi en vertu des articles L. 2122-2 et suivants du code du travail, est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2232-2, du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Chambéry, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2017

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRES MENSUELS
V	3	395		31 273	31 273
		365	AM7	29 721	28 910
	2	335	AM6	27 209	26 550
	1	305	AM5	24 950	24 295
IV	3	285	AM4	23 477	23 477
	2	270			22 252
	1	255	AM3	21 049	21 049
II	3	240	AM2	20 223	20 223
	2	225			19 081
	1	215	AM1	18 687	18 687
II	3	190			18 307
	2	180			18 125
	1	170			18 035
I	3	155			17 908
	2	145			17 860
	1	140			17 825

ANNEXE II

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2017

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 5,02 €.

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIERS ⁽¹⁾		AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)		AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier ⁽²⁾		ADMINISTRATIFS et techniciens
V	3	395				1 982,90		2 121,70	1 982,90
	2	365			AM7	1 832,30	AM7	1 960,56	1 832,30
	1	335			AM6	1 681,70	AM6	1 799,42	1 681,70
		305			AM5	1 531,10	AM5	1 638,28	1 531,10
IV	3	285	TA4	1 502,24	AM4	1 430,70	AM4	1 530,85	1 430,70
	2	270	TA3	1 423,17					1 355,40
	1	255	TA2	1 344,11	AM3	1 280,10	AM3	1 369,71	1 280,10
III	3	240	TA1	1 265,04	AM2	1 204,80	AM2	1 289,14	1 204,80
	2	225							1 129,50
	1	215	P3	1 133,27	AM1	1 079,30	AM1	1 154,85	1 079,30
II	3	190	P2	1 004,75					956,90
	2	180							953,07
	1	170	P1	970,71					924,49
I	3	155	03	938,70					894,00
	2	145	02	910,68					867,31
	1	140	01	910,68					867,31
<p>(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.</p> <p>(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.</p>									

Convention collective départementale

**IDCC : 911. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Seine-et-Marne)

(30 novembre 1976)

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,
Journal officiel du 11 avril 1980)

AVENANT DU 8 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS ET AUX PRIMES

AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750283M

IDCC : 911

Entre

UIMM 77

D'une part, et

CFTC métallurgie

USM FO

SMIDEF CFE-CGC

STM CFDT 77

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels sont fixés, à compter du 1^{er} janvier 2017, par un barème figurant en annexe du présent avenant, et constituent la rémunération annuelle au-dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement pour l'horaire considéré.

Ces taux effectifs garantis annuels sont applicables à l'ensemble des catégories de personnes visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications.

Le présent barème est établi respectivement, sur la base de la durée légale du travail actuellement en vigueur, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Article 2

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

– des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;

- des primes d’ancienneté prévues à l’article 13 de l’avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires du département de Seine-et-Marne ;
- des majorations pour travaux pénibles, insalubres découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes perçues dans le cadre de l’application des dispositifs légaux d’intéressement ou de participation.

Article 3

La vérification du compte d’un salarié interviendra en fin d’année civile et, en cas de rupture de son contrat de travail ou de départ de l’entreprise en cours d’année, à la fin de son contrat de travail.

Article 4

Les valeurs de ces TEGA seront calculées *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d’année de différents événements tels que :

- changement de classement ;
- départ de l’entreprise en cours d’année ;
- embauche en cours d’année ;
- suspension du contrat de travail.

Article 5

Les TEGA comprennent les compensations pécuniaires dues pour l’ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 6

Les barèmes des TEGA ne servent pas de base de calcul aux primes d’ancienneté (art. 13 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires de Seine-et-Marne).

Article 7

À compter du 1^{er} janvier 2017 la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,90 €.

Article 8

L’indemnité de panier prévue à l’article 16 de l’avenant « Mensuels » est fixée à 7,37 € à compter 1^{er} janvier 2017.

Article 9

Le présent avenant, établi conformément à l’article 132.10 du code du travail est fait en nombre suffisant d’exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 132-10 du code du travail.

Fait à Melun, le 8 février 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à partir du 1^{er} janvier 2017

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.
 Valeur du point : 4,90 €.

*Agents de maîtrise d'atelier**(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 127,25	33,82	45,09	56,36	67,63	78,91	90,18	101,45	112,72	124,00	135,27	146,54	157,81	169,09
	3	240	1 258,32	37,75	50,33	62,92	75,50	88,08	100,67	113,25	125,83	138,42	151,00	163,58	176,16	188,75
IV	1	255	1 336,97	40,11	53,48	66,85	80,22	93,59	106,96	120,33	133,70	147,07	160,44	173,81	187,18	200,54
	3	285	1 494,26	44,83	59,77	74,71	89,66	104,60	119,54	134,48	149,43	164,37	179,31	194,25	209,20	224,14
V	1	305	1 599,12	47,97	63,96	79,96	95,95	111,94	127,93	143,92	159,91	175,90	191,89	207,88	223,88	239,87
	2	335	1 756,41	52,69	70,26	87,82	105,38	122,95	140,51	158,08	175,64	193,20	210,77	228,33	245,90	263,46
	3	365	1 913,70	57,41	76,55	95,68	114,82	133,96	153,10	172,23	191,37	210,51	229,64	248,78	267,92	287,05
	4	395	2 070,99	62,13	82,84	103,55	124,26	144,97	165,68	186,39	207,10	227,81	248,52	269,23	289,94	310,65

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	720,30	21,61	28,81	36,02	43,22	50,42	57,62	64,83	72,03	79,23	86,44	93,64	100,84	108,05
	2	145	746,03	22,38	29,84	37,30	44,76	52,22	59,68	67,14	74,60	82,06	89,52	96,98	104,44	111,90
	3	155	797,48	23,92	31,90	39,87	47,85	55,82	63,80	71,77	79,75	87,72	95,70	103,67	111,65	119,62
II	1	170	874,65	26,24	34,99	43,73	52,48	61,23	69,97	78,72	87,47	96,21	104,96	113,70	122,45	131,20
	2															
	3	190	977,55	29,33	39,10	48,88	58,65	68,43	78,20	87,98	97,76	107,53	117,31	127,08	136,86	146,63
III	1	215	1 106,18	33,19	44,25	55,31	66,37	77,43	88,49	99,56	110,62	121,68	132,74	143,80	154,86	165,93
	2															
	3	240	1 234,80	37,04	49,39	61,74	74,09	86,44	98,78	111,13	123,48	135,83	148,18	160,52	172,87	185,22
IV	1	255	1 311,98	39,36	52,48	65,60	78,72	91,84	104,96	118,08	131,20	144,32	157,44	170,56	183,68	196,80
	2	270	1 389,15	41,67	55,57	69,46	83,35	97,24	111,13	125,02	138,92	152,81	166,70	180,59	194,48	208,37
	3	285	1 466,33	43,99	58,65	73,32	87,98	102,64	117,31	131,97	146,63	161,30	175,96	190,62	205,29	219,95

Administratifs et techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RÉMUNÉRATIONS minimales hiérarchiques	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	686,00	20,58	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90
	2	145	710,50	21,32	28,42	35,53	42,63	49,74	56,84	63,95	71,05	78,16	85,26	92,37	99,47	106,58
	3	155	759,50	22,79	30,38	37,98	45,57	53,17	60,76	68,36	75,95	83,55	91,14	98,74	106,33	113,93
II	1	170	833,00	24,99	33,32	41,65	49,98	58,31	66,64	74,97	83,30	91,63	99,96	108,29	116,62	124,95
	2	180	882,00	26,46	35,28	44,10	52,92	61,74	70,56	79,38	88,20	97,02	105,84	114,66	123,48	132,30
	3	190	931,00	27,93	37,24	46,55	55,86	65,17	74,48	83,79	93,10	102,41	111,72	121,03	130,34	139,65
III	1	215	1 053,50	31,61	42,14	52,68	63,21	73,75	84,28	94,82	105,35	115,89	126,42	136,96	147,49	158,03
	2	225	1 102,50	33,08	44,10	55,13	66,15	77,18	88,20	99,23	110,25	121,28	132,30	143,33	154,35	165,38
	3	240	1 176,00	35,28	47,04	58,80	70,56	82,32	94,08	105,84	117,60	129,36	141,12	152,88	164,64	176,40
IV	1	255	1 249,50	37,49	49,98	62,48	74,97	87,47	99,96	112,46	124,95	137,45	149,94	162,44	174,93	187,43
	2	270	1 323,00	39,69	52,92	66,15	79,38	92,61	105,84	119,07	132,30	145,53	158,76	171,99	185,22	198,45
	3	285	1 396,50	41,90	55,86	69,83	83,79	97,76	111,72	125,69	139,65	153,62	167,58	181,55	195,51	209,48
V	1	305	1 494,50	44,84	59,78	74,73	89,67	104,62	119,56	134,51	149,45	164,40	179,34	194,29	209,23	224,18
	2	335	1 641,50	49,25	65,66	82,08	98,49	114,91	131,32	147,74	164,15	180,57	196,98	213,40	229,81	246,23
	3	365	1 788,50	53,66	71,54	89,43	107,31	125,20	143,08	160,97	178,85	196,74	214,62	232,51	250,39	268,28
	4	395	1 935,50	58,07	77,42	96,78	116,13	135,49	154,84	174,20	193,55	212,91	232,26	251,62	270,97	290,33

Négociation du barème des taux effectifs garantis annuels pour 2017

Le barème des TEGA, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER		AGENTS DE MAÎTRISE		OUVRIERS		ADMINISTRATIFS et techniciens
V	395	3	AM7	35 416,36	AM7	33 257,31			33 257,31
	365	3	AM7	32 769,31	AM7	30 704,58			30 704,58
	335	2	AM6	31 150,54	AM6	28 286,14			28 286,14
	305	1	AM5	27 418,83	AM5	25 797,99			25 797,99
IV	285	3	AM4	26 084,93	AM4	24 510,96	TA4	25 699,90	24 510,96
	270	2					TA3	24 316,91	23 187,52
	255	1	AM3	23 264,52	AM3	21 941,08	TA2	22 940,07	21 941,08
III	240	3	AM2	22 630,47	AM2	21 271,51	TA1	22 305,93	21 271,51
	225	2							20 296,85
	215	1	AM1	20 561,63	AM1	19 298,49	P3	20 188,67	19 298,49
II	190	3					P2	19 612,81	18 921,83
	180	2							18 635,74
	170	1					P1	18 775,17	18 391,99
I	155	3					O3	18 706,85	18 335,74
	145	2					O2	18 283,77	18 144,48
	140	1					O1	17 952,16	17 952,16

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2016
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1750285M
IDCC : 1555

Entre
FACOPHAR
SIMV
ANSVADM
SIDIV

D'une part, et

FCE CFDT
CMTE CFTC
CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de l'accord de branche du 4 septembre 2002 et transpose les différentes évolutions légales qui ont façonné la GPEC : négociation triennale pour les entreprises de plus de 300 salariés ⁽¹⁾ ; conseil et accompagnement GPEC de la part des OPCA ⁽²⁾ ; articulation du plan de formation de l'entreprise avec la GPEC ⁽³⁾ ; consultation annuelle qui inclut la GPEC et les orientations sur la formation professionnelle ⁽⁴⁾.

Toutefois, le législateur a laissé aux partenaires sociaux le soin de définir les approches GPEC les plus appropriées à l'entreprise. Ces approches varient selon la taille et les caractéristiques de celles-ci.

(1) Loi du 18 janvier 2005 relative à la programmation de la cohésion sociale.

(2) Loi relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie du 24 novembre 2009.

(3) Loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

(4) Loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015.

C'est ainsi que les partenaires sociaux de la branche ont articulé et associé, depuis 2002, des dispositifs conventionnels (certificats de qualification professionnelle ⁽¹⁾); des instances paritaires (CPNEIS ⁽²⁾, observatoire paritaire des métiers et des qualifications ⁽³⁾; OPCA de branche ⁽⁴⁾) et des mesures conventionnelles (contrat de génération ⁽⁵⁾, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽⁶⁾, la formation professionnelle tout au long de la vie ⁽⁷⁾) qui participent à la gestion des emplois et des compétences au sein de la branche.

La GPEC vise, ainsi pour l'entreprise, à anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles, la transformation des métiers, et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

C'est une démarche gestionnaire, anticipative et préventive des ressources humaines, en fonction des contraintes de l'environnement et des choix stratégiques de l'entreprise, ayant pour objectif de mieux prévoir les compétences dont l'entreprise a besoin et donner aux salariés une visibilité sur les évolutions constituant un enjeu majeur.

Plus concrètement, il s'agit d'un processus opérationnel qui participe à la gestion des ressources humaines et, qui a pour objectif :

- de prévoir et d'accompagner le changement ;
- d'anticiper l'évolution des emplois ;
- d'adapter les compétences à l'activité ;
- de sécuriser les parcours professionnels,

et ainsi d'engager des politiques de formation, d'évolution et de mobilité professionnelle, de recrutement et de déploiement des emplois et des compétences.

Si la GPEC relève de la responsabilité de l'employeur, elle implique toutes les composantes de l'entreprise et tout particulièrement les salariés, lesquels, dans une économie en constante évolution, doivent être de plus en plus acteurs de leur parcours professionnel.

C'est aussi par le développement de la responsabilité sociétale que le dialogue social peut être favorisé et amélioré, et ce, par la mise en œuvre par exemple de politiques spécifiques contre toute forme de discrimination, ou par des mesures de prévention pour pallier les risques professionnels. Les différentes étapes de la démarche GPEC s'appuient, après un diagnostic établi avec les instances représentatives du personnel, sur des mesures et ressources opérationnelles liées à la gestion des ressources humaines sur lesquelles les entreprises peuvent s'appuyer.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des objectifs poursuivis par l'accord relatif au contrat de génération car ce dernier et la GPEC participent à une même philosophie qui amène les entreprises à construire des politiques d'emplois actives et orientées vers tous les âges.

Le présent accord vise, en conséquence, à :

- renforcer l'information stratégique auprès des partenaires sociaux pour anticiper les évolutions ;
- renforcer l'information-consultation sur les évolutions des métiers, des compétences et des qualifications dans un esprit d'analyse et d'échange ;

(1) Accord d'adhésion vétérinaire à l'accord du 19 janvier 2004 relatif aux certificats de qualification professionnelle de la branche de l'industrie pharmaceutique.

(2) Accord collectif du 9 février 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 20 avril 2006 relatif à la CPNEIS.

(3) Accord collectif du 27 juin 2012 relatif à la création d'un observatoire paritaire des métiers et des qualifications professionnelles.

(4) Accord collectif du 4 juillet 2011 portant adhésion à l'accord collectif du 22 décembre 2010.

(5) Accord collectif du 13 novembre 2013 relatif au contrat de génération.

(6) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(7) Accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie.

- favoriser la transition professionnelle en considérant les problématiques de mutation comme la transition énergétique;
- donner un cadre dynamique à l'accord relatif à la formation professionnelle.

L'articulation de ces quatre volets doit permettre à l'entreprise de bénéficier d'une démarche GPEC : stratégique, active, associative (appropriation de la démarche par tous les acteurs) et inter-générationnelle.

Article 1^{er}

Acteurs

1.1. Au niveau national et régional

Dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014, une réorganisation des instances a été opérée afin de mieux coordonner les politiques d'emploi, de formation et d'orientation professionnelle au niveau national et régional. Cette réforme vise à mieux coordonner les multiples acteurs impliqués dans ces politiques, en dépassant les clivages liés au statut professionnel (salarié ou demandeur d'emploi); assurer un meilleur suivi et une évaluation des différents dispositifs déployés.

1.1.1. Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelle (CNEFOP)

Le CNEFOP a pour mission d'organiser, au niveau national, la concertation, le suivi, la coordination, et l'évaluation des politiques de l'emploi de la formation professionnelle initiale et continue et de l'orientation tout au long de la vie. Il est également consulté sur les différents projets légaux, réglementaires ou conventionnels relevant de son champ. Le conseil est également chargé d'élaborer un rapport annuel, sur l'utilisation des ressources affectées à l'emploi, à la formation et à l'orientation professionnelles; sur la mobilisation du compte personnel de formation (CPF); sur les politiques et la gestion des OPCA et des OCTA; sur les démarches qualité entreprises dans le champ de la formation professionnelle.

Une déclinaison régionale, au travers des CREFOP, a été mise en place dans un champ d'action identique à l'instance nationale.

1.1.2. Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation professionnelle (COPANEF)

Comme le CNEFOP, le COPANEF traite de manière conjointe les questions de la formation professionnelle et de l'emploi. C'est une instance consultative et décisionnaire sur la définition des orientations politiques paritaires en matière de formation et d'emploi et d'élaboration des formations éligibles au compte personnel de formation (CPF) au niveau national et interprofessionnel.

Au même titre que le CNEFOP, une déclinaison régionale (réseau COPAREF) a été établie pour agir dans le même champ d'action qu'au niveau national.

1.2. Au sein de la branche professionnelle

1.2.1. Partenaires sociaux

Les partenaires sociaux s'engagent à se concerter et à inscrire leurs actions dans un processus d'anticipation et d'accompagnement des évolutions, de façon à en éviter les conséquences préjudiciables, et en vue de favoriser le développement de la compétitivité des entreprises et l'évolution professionnelle des salariés. Pour cela, les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur les travaux et études menés par l'observatoire de la branche et les politiques définies par la CPNEIS notamment en matière de formation professionnelle.

1.2.2. Commission paritaire nationale des entreprises des industries de santé (CPNEIS)

Les parties signataires réaffirment le rôle essentiel de la CPNEIS dans la conduite d'une politique active, dynamique et prévisionnelle de l'emploi au sein des industries de santé et de la branche professionnelle, en particulier. La CPNEIS est tenue d'apporter des réponses et des moyens à l'évolution des métiers, des emplois et des compétences.

Dans le cadre de ses attributions, définies dans l'accord collectif du 2 avril 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, la CPNEIS s'attache à mener une politique de formation qui améliore la lisibilité et l'efficacité pour favoriser l'accès à la formation professionnelle.

1.2.3. Observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ)

Par son action, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles, créé par l'accord collectif de branche du 27 juin 2012, a pour mission d'assurer une veille prospective de l'évolution qualitative et quantitative des métiers de la branche professionnelle.

L'observatoire vise à acquérir et à développer une meilleure connaissance des métiers et des qualifications au sein de la branche. Il veille et étudie l'évolution des activités de la branche et des emplois qui y sont attachés afin d'anticiper leurs transformations grâce à une politique de formation professionnelle adaptée.

Afin de faire bénéficier d'une connaissance et d'une analyse partagée, il s'attache à développer des ressources destinées et mises à disposition de tous les acteurs définis dans ce présent article.

La cartographie des métiers représente pour les entreprises de la branche une première étape de travail pour construire par exemple des passerelles métiers.

1.2.4. Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)

L'OPCA de la branche participe, au travers de ses missions définies dans l'accord collectif de branche du 2 avril 2015, à l'accompagnement des entreprises de la branche dans le cadre ou de la mise en place de leur politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il contribue ainsi à mettre en place la formation professionnelle au service de la GPEC en facilitant la mise en œuvre des leviers (modes d'accès, dispositifs et moyens) inhérents à la formation professionnelle.

D'autre part, les entreprises de la branche peuvent bénéficier des services (sélection DEFI formations, diagnostic et accompagnement RH) et des ressources de l'OPCA de branche pour initier, développer ou optimiser leur gestion des ressources humaines.

En outre, les salariés de la branche peuvent retrouver toutes les informations utiles pour se former et s'orienter au travers de la formation professionnelle sur le site internet de l'OPCA de branche : www.opcadeni.fr.

1.3. Au sein de l'entreprise

La démarche GPEC associe tous les niveaux d'acteurs au sein de l'entreprise avec des rôles bien spécifiques pour chacun d'entre eux.

Cette association d'acteurs et de relais en interne est une des clés de la réussite d'une démarche GPEC.

Les acteurs internes identifiés sont :

- le chef d'entreprise, les services de ressources humaines et de formation ;
- les représentants du personnel, membres du CE ou, à défaut, DP ;
- les organisations syndicales dans le cadre des dispositions légales les habilitant à négocier ;
- les salariés ayant des fonctions d'encadrement ;
- tous les salariés.

Article 2

Ressources mises à disposition des acteurs par l'observatoire des métiers de la branche

Au travers des enjeux et missions développés à l'article 1.2.3, l'observatoire est amené à éclairer les politiques d'emploi et de la négociation au sein de la branche, initier le développement d'une connaissance partagée des acteurs de la branche, conseiller et accompagner l'évolution des métiers et des compétences dans ses industries.

Les ressources, qui découlent des travaux et études menés par l'observatoire, sont mises à disposition via le site internet : www.observatoire-fc2pv.fr.

2.1. Cartographie des métiers et les brochures passerelles métiers

Ces ressources ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble et intégrale des métiers représentés dans la branche professionnelle, de démontrer la diversité et les caractéristiques de ces derniers. Elles aident à disposer des informations nécessaires pour mieux appréhender les métiers de la branche, leurs spécificités et identifier les compétences exigées pour leurs exercices.

Les dispositifs ont pour vocation de s'inscrire comme des ressources de référence dans le cadre de la démarche d'optimisation de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de sécurisation des parcours professionnels, d'accompagnement et d'aide à la décision dans le cadre du recrutement, de la formation professionnelle et de la mobilité professionnelle des salariés. La cartographie des métiers est visible via le lien : opmq.profiler-rh.com.

2.2. Certificats de qualification professionnelle (CQP) interbranches (CQPI)

Depuis décembre 2012, la branche professionnelle développe et propose auprès des acteurs de la branche les certificats de qualification professionnelle. Elle considère ce dispositif comme un véritable outil de gestion opérationnel pour professionnaliser les salariés et améliorer la performance de l'entreprise.

À travers une politique d'abondement ciblée sur ce dispositif, elle a désigné, dans l'accord collectif du 2 avril 2015, comme prioritaire les actions de formation amenant à l'obtention des CQP et des CQP interbranches (CQPI).

2.3. Cartographie de l'offre de formation

Dans la continuité de la mise en œuvre de la cartographie des métiers, la branche professionnelle, à travers l'observatoire, souhaite développer la connaissance des acteurs sur l'offre de formation existante et l'accessibilité aux métiers de la branche professionnelle.

Pour cela, elle met, dès à présent, à disposition des acteurs de la branche, un site intitulé « l'institut des métiers et des formations des industries de santé (IMFIS) » qui est destiné, à apporter une meilleure lisibilité et visibilité de l'offre de formation initiale et continue pour l'ensemble de la filière et, à accompagner les acteurs autour de la formation professionnalisante et diplômante.

Au-delà de l'aspect professionnalisant et diplômant de la cartographie IMFIS, les parties prenantes de l'observatoire mesurent l'intérêt de disposer d'une lisibilité sur les formations professionnelles certifiantes et qualifiantes correspondantes aux besoins spécifiques des métiers de la branche.

2.4. Études de l'observatoire

L'observatoire programme et mène des études qui ont pour objectif de veiller à l'évolution des métiers, des effectifs, des carrières et des compétences.

Les parties signataires soulignent l'importance de développer des études quantitatives et qualitatives pour apporter une connaissance partagée auprès de ses acteurs et identifier les évolutions à venir sur les métiers et qualifications au sein de la branche professionnelle.

Les études ainsi réalisées faciliteront le développement de l'information et l'accompagnement des acteurs de la branche professionnelle dans le cadre de leur démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (analyse des métiers, évolutions possibles, passerelles emploi...).

À l'appui de ce contexte, les parties signataires, en lien avec l'observatoire de la branche, soulèvent l'opportunité de mettre en œuvre un tableau de bord social présentant les données sociales inhérentes à la branche professionnelle.

Article 3

Démarche GPEC en entreprise

En fonction de la stratégie de l'entreprise, la démarche GPEC vise à définir un diagnostic des effectifs, des emplois et des compétences afin de mettre en œuvre des mesures d'accompagnement. Ceci, dans le but, d'anticiper, d'adapter, d'organiser et de sécuriser l'adéquation entre les compétences requises par les marchés sur lesquels les entreprises de la branche évoluent, les activités qu'elles développent et les compétences détenues par les salariés.

3.1. Diagnostic

La phase de diagnostic complète des métiers et des compétences détenus par les salariés, doit permettre de faire un état des lieux des emplois et des effectifs en s'appuyant sur les dispositifs mis en place dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

La définition du cadre de négociation amène aux partenaires sociaux à définir les impacts à venir sur les emplois, les effectifs et les compétences.

3.1.1. Diagnostic et conseil en ressources humaines dans les entreprises de moins de 300 salariés

Les parties signataires conscientes de la difficulté, pour les entreprises de moins de 300 salariés, à initier ou développer une véritable démarche GPEC incitent ces dernières à s'orienter vers l'offre de service de l'OPCA de branche.

Cette orientation, avec l'appui des dispositifs mis en place par la branche professionnelle, laissera l'opportunité pour les entreprises de s'appuyer sur les services proposés par l'OPCA de branche qui portent notamment sur :

- le financement d'un diagnostic et accompagnement ressources humaines réalisé par des cabinets référencés ;
- l'information, la sensibilisation et l'accompagnement dans l'analyse et la définition des besoins en matière de formation professionnelle.

Les entreprises appartenant à la catégorie TPE-PME ont la possibilité de s'appuyer sur la prestation « conseil en ressources humaines » proposée par les DIRECCTE. Les prestations sont réalisées par un prestataire et cofinancées par l'État.

3.1.2. Information-consultation annuelle obligatoire du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques et ses conséquences

L'information-consultation annuelle sur les orientations stratégiques est consacrée aux orientations stratégiques, définies par l'organe chargé de l'administration ou de la surveillance de l'entreprise, et à leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages. Le comité d'entreprise sera également consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles et les actions, notamment de prévention et de formation, que l'employeur envisage de mettre en œuvre compte tenu de ces prévisions, particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant

des caractéristiques sociales ou de qualification les exposant, plus que d'autres, aux conséquences de l'évolution économique et technologique.

Cette consultation doit aussi prévoir les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise. Ces orientations doivent être établies en cohérence avec les grandes orientations sur 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise prévues par un éventuel accord relatif à la GPEC et avec l'accord ou le plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, la base de données économiques et sociales constitue un support essentiel de la préparation à la consultation et du dialogue.

3.1.3. Négociation triennale sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers

Dans les entreprises de 300 salariés et plus, l'employeur engage une négociation tous les 3 ans, notamment sur la base de l'information-consultation définie à l'article 3.1.1, sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers portant sur :

- la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, organisées dans le cadre d'un accord de mobilité ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation (les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation) ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

3.2. Mesures d'accompagnement à la démarche GPEC

À l'issue du diagnostic, il est important de définir les mesures à mettre en œuvre pour accompagner la démarche GPEC et les modalités de suivi de la démarche.

3.2.1. Entretien professionnel

Suite à la loi du 5 mars 2014 et comme défini dans l'accord collectif du 2 avril 2015, le salarié doit bénéficier tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Ce temps d'échange est destiné à développer les projets professionnels et les besoins des deux parties qui sont l'employeur et le salarié. Entre ces 2 années, le salarié a, toutefois, la possibilité de solliciter un entretien avec les ressources humaines, les personnes ayant des fonctions d'encadrement ou toutes autres personnes que le salarié jugera légitime à sa sollicitation.

À cet effet, l'observatoire des métiers de la branche et l'OPCA de branche met à disposition des trames d'entretien professionnel destinées à préparer et conduire l'entretien professionnel. L'OPCA

de branche propose en complément des trames existantes, en partenariat avec la branche professionnelle, une formation labellisée destinée à connaître le cadre réglementaire et les enjeux du dispositif. Dans ce cadre, les entreprises doivent informer tous les salariés, et former si besoin, les personnes dédiées à la conduite de l'entretien.

Dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif à 6 ans qui a été introduit par cette même loi, les parties signataires, au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, s'engagent à mettre à disposition les supports (guide, grille, trame) pouvant être utilisés par les entreprises, notamment des PME, sur le déroulement de ce bilan.

3.2.2. Formation professionnelle

La formation professionnelle est un élément essentiel de la démarche GPEC. Elle se présente comme l'élément qualitatif de la démarche GPEC.

L'accord collectif du 2 avril 2015 a défini le cadre de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie au sein de l'entreprise. Il facilite, pour les acteurs de la branche, la prise de connaissance des accès (plan de formation, CPF, CIF), des dispositifs associés (période de professionnalisation, contrat de professionnalisation, bilan de compétences, VAE...) et des moyens (financiers notamment) mis en œuvre pour développer la formation professionnelle au sein de la branche.

3.2.3. Mobilité professionnelle

Les partenaires sociaux définissent la mobilité comme faisant partie intégrante de la démarche GPEC, et comme un regroupement des mobilités professionnelles.

La mobilité se présente sous diverses formes, elle peut être collective ou individuelle ; elle participe à la sécurisation des parcours professionnels.

Elle s'inscrit par ailleurs, depuis la loi relative à la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, dans le cadre de la négociation obligatoire sur la GPEC pour les entreprises et groupes d'entreprises qui y sont soumis. Dans les autres entreprises, la négociation sur la mobilité doit également porter sur les évolutions prévisionnelles des emplois et des compétences et sur les mesures susceptibles de les accompagner.

La mobilité professionnelle doit pouvoir s'appuyer et être alimentée avec les domaines de la gestion des ressources humaines tels que le recrutement (processus, intégration), la formation professionnelle (la VAE, le bilan de compétences) et la communication (communication interne, sur les emplois).

Afin d'apporter un support à la mobilité, lors d'une mobilité identifiée, les entreprises doivent formaliser le parcours de mobilité (étape, planning, moyen).

3.2.4. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Le CEP concerne tout actif, quel que soit son statut, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite. Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle.

Il a pour but de faciliter l'identification, pour le salarié, de ses aptitudes ou de ses compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle :

- par la connaissance des dispositifs mobilisables pour réaliser son projet d'évolution professionnelle ;
- par l'identification des compétences utiles à développer et acquérir ;
- par une information sur l'évolution des métiers aux niveaux régional et national ;
- par l'identification des possibilités de formation existantes au niveau national et dans la région, si possible par bassin d'emploi.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le CEP est assuré par les organismes suivants :

- Pôle emploi ;
- l'APEC, pour les cadres et les jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi ;
- les missions locales, pour les jeunes de 16 à 25 ans ;
- les FONGECIF et OPACIF (organismes paritaires chargés de la gestion du CIF) ;
- les Cap emploi, s'agissant des personnes en situation de handicap ;
- des opérateurs régionaux désignés par les régions.

Il comporte trois niveaux de services :

1. L'accueil individualisé ;
2. Le conseil personnalisé ;
3. L'accompagnement personnalisé dans la mise en œuvre du projet.

3.2.5. Passeport orientation, de formation et des compétences

Le passeport orientation-formation est destiné à toute personne, quel que soit son statut de recenser l'ensemble des formations suivies, des diplômes, savoirs et savoir-faire acquis tout au long de son parcours professionnel ou extraprofessionnel (activités associatives, bénévoles...).

Il a pour objectif de préparer à l'entretien professionnel, un bilan de compétences, une validation des acquis de l'expérience (VAE), un projet de formation ou de mobilité. Il vise plus globalement à sécuriser les parcours professionnels.

Les parties signataires s'engagent, à travers l'observatoire des métiers de la branche, à proposer un support destiné aux acteurs de la branche.

3.3. Suivi de la démarche GPEC

L'environnement interne et externe en perpétuelle évolution nous donne à s'interroger de manière constante sur la sécurisation des parcours professionnels, et la GPEC en est un outil. Il est donc nécessaire d'apporter une visibilité sur les emplois et les compétences pour construire et préparer l'avenir.

Il est également primordial de définir des indicateurs et/ou des dispositifs de suivi de la démarche, dans un objectif d'amélioration.

Ce suivi peut prendre appui sur les dispositifs proposés ci-dessous :

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Cartographie des métiers	X		100 % des métiers de la branche professionnelle	Observatoire des métiers
Passerelles métiers-emplois	X		100 % des passerelles identifiées pour chaque métier cartographié	Observatoire des métiers
Cartographie de l'offre de formation		X		
Diagnostic et conseil RH		X		
Base de données sociales et économiques (BDES)	X		100 % des entreprises de + de 50 salariés se dotent d'une BDES	Rapport de branche

OUTILS	OBLIGATOIRE	FACULTATIF	OBJECTIFS CHIFFRÉS à 3 ans	INSTANCES/OUTILS de suivi
Orientations à 3 ans de la formation professionnelle	X		100 % des entreprises de + de 300 salariés	Rapport de branche
Entretien professionnel	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de leur entretien périodique	Observatoire des métiers/rapport de branche
État des lieux récapitulatif à 6 ans	X		100 % des salariés de la branche bénéficient de l'état des lieux à 6 ans	Observatoire des métiers/rapport de branche
Parcours de mobilité individuel		X		
Passeport orientation, formation et compétences		X		

Article 4

Politique de branche favorisant la gestion des emplois et des compétences

Les parties signataires considèrent qu'une véritable politique de GPEC au niveau de la branche constitue un levier déterminant pour créer le cadre le plus favorable au développement des entreprises, des compétences des salariés et de leur déroulement de carrière.

Ceci suppose de participer à une politique volontariste en matière d'insertion durable de jeunes dans l'emploi, de maintien en emploi des seniors, de transmission de compétences dans l'entreprise. Ces dispositions étant en lien avec la politique que poursuit la branche professionnelle dans le cadre du contrat de génération.

Les parties signataires veillent à favoriser le développement de l'alternance et la mixité des métiers au travers de la gestion des carrières. Ils rappellent, dans ce cadre, leur attachement à développer et à renforcer l'insertion des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises.

4.1. Insertion durable des jeunes

Les parties signataires rappellent qu'en 2011 lors de la réalisation du diagnostic préalable, les jeunes de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés (en CDI, en CDD ou alternants) représentaient 14,8 % des effectifs de la branche.

Par la conclusion de l'accord relatif au contrat de génération, les parties signataires se donnaient pour objectif d'arriver à une moyenne de 1 recrutement en CDI sur 10 en faveur des jeunes de moins de 30 ans.

Par le présent accord, les parties signataires s'engagent à renforcer cette politique pour se fixer, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, un taux de recrutement en CDI, des jeunes âgés de moins de 30 ans et moins de 35 ans dès lors qu'ils sont reconnus travailleurs handicapés, d'une moyenne annuelle de 2 recrutements minimum sur 10.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront d'une part, à développer l'intégration, la formation et l'accompagnement des jeunes et d'autre part, à développer l'alternance et les conditions de recours aux stages.

À cet effet, la branche professionnelle organise des forums dédiés à l'insertion des alternants des industries de santé. L'organisation de ces événements a pour objectif de mettre en relation les entreprises de notre branche, et plus globalement du périmètre des industries de santé, et les alternants formés aux métiers de nos industries. Ces forums constituent une opportunité pour nos entreprises

de recruter des profils formés et expérimentés, constituer un vivier de candidats potentiels et de développer son réseau territorial.

Les parties signataires soulignent l'importance, pour la branche professionnelle, de travailler en partenariat avec les missions locales, les Cap emploi, les centres d'information et d'orientation et autres services d'orientation afin d'accompagner et orienter les jeunes sans ou avec peu de qualification.

Elles précisent, dans ce même objectif, l'intérêt pour les entreprises de recourir aux dispositifs existants qui facilitent l'embauche des jeunes et notamment les jeunes sans qualification : le contrat unique d'insertion (CUI), le CIE-starter, l'action de formation préalable au recrutement (l'AFPR), la préparation opérationnelle à l'emploi (la POE).

4.2. Recrutement et maintien dans l'emploi des salariés âgés

De par leur maturité, leur connaissance de l'entreprise, leur expérience et leur expertise, les seniors représentent un atout majeur à la fois pour la pérennité des entreprises et pour l'intégration des nouveaux.

Dans le cadre du contrat de génération, les parties signataires s'étaient engagées à agir sur la part des recrutements en CDI et en CDD des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, et de les porter à l'issue de ces 3 ans au seuil de 3 %.

Par le présent accord, les parties signataires s'engagent à renforcer leurs efforts afin d'arriver, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, à une part des recrutements en CDI et CDD, des salariés âgés de 50 ans et plus et des salariés âgés de 45 ans et plus reconnus travailleurs handicapés, de 5 % minimum.

En ce qui concerne le maintien dans l'emploi, l'objectif est de maintenir, à l'issue d'une durée de 3 ans à la date d'entrée en vigueur du présent accord, l'effectif des salariés âgés de 50 ans et plus, en CDI et en CDD, *a minima* dans les mêmes proportions qu'en 2011, soit à 19,3 % des effectifs.

Afin d'arriver à l'objectif fixé, les parties signataires s'attacheront à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité ; à anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges ; développer la mixité des emplois et de la coopération intergénérationnelle ; développer le nombre d'actions de formation à destination des salariés âgés ; favoriser l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite.

4.3. Transmission des savoirs et des compétences

La transmission des savoir-faire des salariés expérimentés représente un enjeu de performance important et assure la compétitivité de l'entreprise. Pour les salariés âgés, le fait de transmettre leurs compétences favorise un prolongement de l'activité professionnelle dans de bonnes conditions.

Afin de développer la transmission des savoirs et des compétences et la coopération intergénérationnelle en entreprise, les parties signataires rappellent l'importance du tutorat et la valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage au sein des entreprises. Cela englobe l'apprentissage croisé entre les seniors et les juniors. Les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération la fonction tutorale dans le cadre de sa propre organisation (entretien professionnel, objectifs de formation, allègement du temps de travail, fiches de poste).

Les entreprises sont invitées à valoriser cette mission au même titre que les autres missions du poste du tuteur, en fonction de leur propre politique de rémunération et d'évolution professionnelle.

4.4. Développement de l'alternance

Les parties signataires soulignent que les formations en alternance constituent un levier pour relancer l'emploi des jeunes et qu'il est important d'agir pour leur développement.

Elles constatent que l'alternance regroupant les contrats d'apprentissage, les contrats de professionnalisation et les CIFRE (conventions industrielles de formation par la recherche) facilitent l'accès aux divers niveaux de qualification existants au sein de la branche et considèrent en conséquence que cette voie doit constituer un des moyens privilégiés d'insertion professionnelle des jeunes.

Au-delà des éléments développés dans l'accord collectif du 2 avril 2015 sur les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage, il est rappelé que la branche professionnelle, les industries chimiques, de la plasturgie et du médicament ont décidé de s'unir afin d'habiliter l'OPCA de branche en tant qu'OCTA depuis le 1^{er} janvier 2016.

Depuis 3 ans, la branche professionnelle participe activement à l'information et à la promotion des métiers et compétences nécessaires au sein des entreprises de la branche.

Par le versement de la taxe d'apprentissage à l'OCTA de branche, les entreprises participent activement à la réalisation de 3 objectifs majeurs :

- développer une politique de branche en matière d'apprentissage et d'adapter les formations aux besoins des entreprises ;
- valoriser les métiers de nos secteurs dans le système éducatif pour faciliter l'orientation professionnelle des jeunes ;
- optimiser l'utilisation de la taxe d'apprentissage en faveur des écoles répondant aux besoins de nos structures, notamment les centres de formation d'apprentis.

Les partenaires sociaux de la branche, à travers l'observatoire de la branche, s'attachent aussi à faire connaître et promouvoir les CIFRE au sein des entreprises. Dispositif qui concourt au développement de la recherche partenariale entre les entreprises françaises et les laboratoires français à travers l'accueil d'un doctorant. Le ministère chargé de la recherche a confié à l'ANRT (association nationale de la recherche et technologie) la mise en œuvre du dispositif CIFRE.

4.5. Mixité des métiers dans la gestion des carrières

À travers cet accord et à l'appui de l'accord collectif relatif à l'égalité des femmes et des hommes du 2 avril 2015, les parties signataires rappellent l'importance de garantir la parité dans la gestion des carrières et plus précisément, au travers :

- des embauches ;
- de la formation professionnelle continue ;
- de la promotion ;
- des classifications et les qualifications ;
- de la mobilité.

4.6. Développement des partenariats régionaux

Dans le but de développer une GPEC à l'échelle territoriale, de pérenniser les actions développées dans le cadre de l'ADEC industries de santé, la branche professionnelle affirme sa volonté de constituer un espace de concertation entre pouvoirs publics et branches professionnelles afin de tenir compte des perspectives d'emploi, des évolutions des compétences sur les métiers et les qualifications.

Ces espaces cibleront des bassins d'emploi stratégiques qui se traduiront notamment par des contrats d'objectifs territoriaux, qui ont pour objectif de permettre à l'état, aux conseils régionaux et aux branches professionnelles de mieux conjuguer leurs efforts en matière de développement de l'apprentissage et de l'enseignement professionnel et technique. L'ambition est également de conclure des contrats avec les branches professionnelles fixant des objectifs de développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle (initiale, continue, insertion des jeunes, travail sur le handicap, sur les salariés âgés...) et de l'emploi.

Ces partenariats régionaux peuvent aussi être mis en place avec d'autres acteurs régionaux tels que, les instances paritaires régionales, pôle emploi, les pôles de compétitivité.

Ces actions peuvent être développées et financées dans le cadre de l'observatoire de la branche.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

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

Les parties signataires conviennent de se réunir 36 mois après la date d'entrée en vigueur du présent accord afin d'établir un bilan de son application.

Article 6

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

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

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

Article 7

Dénonciation de l'accord

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

Article 8

Extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social l'extension du présent accord..

Article 9

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction des relations du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 19 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750287M

IDCC : 1555

Entre

FACOPHAR

SIMV

SIDIV

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Modification de l'article 30 des dispositions générales
de la convention collective nationale*

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'article 30 des dispositions générales de la convention collective de la fabrication et du commerce des produits à usages pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989 par les dispositions suivantes :

« Régime conventionnel de prévoyance (salariés cadres, assimilés cadres et non cadres)

Il est institué un régime conventionnel de prévoyance couvrant les risques décès, incapacité, invalidité et maladie, chirurgie, maternité, et comprenant au travers d'un degré élevé de solidarité des prestations à caractère non directement contributif, pour l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application visé à l'article 1^{er} de la présente convention.

Les règles de fonctionnement dudit régime font l'objet d'un accord collectif de prévoyance qui précise notamment la nature et le niveau des prestations dont bénéficie l'ensemble du personnel, ainsi que le taux et la répartition des cotisations pour chacune des catégories dites "cadres" et "non-cadres".

Un comité paritaire de gestion, composé pour moitié de représentants des organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective ou y ayant adhéré par la suite en totalité et sans réserve, a pour mission la mise en œuvre des règles fixées par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, dans le respect des dispositions de la présente convention.

La composition et les règles de fonctionnement du comité paritaire de gestion sont définies, en conformité avec la réglementation, par un règlement intérieur annexé à l'accord collectif en vigueur.

Le comité paritaire de gestion veille au bon fonctionnement du régime, étudie les modifications des prestations et des cotisations, définit les orientations des actions à haut degré de solidarité ainsi que les règles de fonctionnement et les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et gère le fonds sur le haut degré de solidarité.

Le ou les organismes assureurs, gestionnaires du régime, seront obligatoirement choisis parmi les organismes habilités par les autorités compétentes à assurer les risques prévus par l'accord collectif de prévoyance en vigueur, en respectant la procédure de consultation et de mise en concurrence qui s'impose aux régimes de branche. »

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Durée. – Dénonciation. – Révision

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le réviser par avenant.

Il est rappelé que sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2° À l'issue de ce cycle :

a) Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) Une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires.

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

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

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

Article 4

Dépôt, extension

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

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, dans les plus brefs délais.

Fait à Paris, le 14 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 FÉVRIER 2017
DE PHARMACIE LABM FO À L'AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1750286M
IDCC : 1555

*Pharmacie LABM FO
7, passage Tenaille
75014 Paris*

Paris, le 15 février 2017.

Mesdames, Messieurs,

Par la présente et conformément aux articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, nous vous informons que la fédération FO des métiers de la pharmacie, LABM, cuirs et habillement adhère à l'avenant du 14 décembre 2016 modifiant l'article 30 des dispositions générales de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989.

Cette d'adhésion sera notifiée à l'ensemble des signataires de l'avenant précité ainsi qu'à la direction générale du travail.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le secrétaire général.

Brochure n° 3142

Conventions collectives nationales

AGENCES DE PRESSE

IDCC : 2014. – **Employés**

IDCC : 1903. – **Encadrement**

AVENANT DU 27 JANVIER 2017

AUX ACCORDS DU 16 SEPTEMBRE 2013 ET DU 28 MAI 2014

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA ET AUX PRIMES AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : ASET1750255M

IDCC : 1903, 2014

Entre

FFAP

FNAPPI

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

Solidaires

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales représentatives dans la convention collective des employés des agences de presse (IDCC 2014) et dans la convention collective du personnel d'encadrement des agences de presse (IDCC 1903), ainsi que les organisations patronales représentant les agences de presse et signataires des conventions collectives précitées, se sont rencontrées le 20 janvier 2017 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche (art. L. 2241-1 du code du travail) sur les salaires mensuels bruts minima garantis pour les salariés compris dans les champs d'application des conventions précitées.

Article 1^{er}

Les signataires s'accordent pour revaloriser de + 0,7 %, au 1^{er} février 2017, le salaire mensuel brut minima garanti du groupe 1 de la classification des employés des agences de presse (IDCC 2014).

Les signataires s'accordent pour revaloriser de + 0,5 %, au 1^{er} février 2017, le salaire mensuel brut minima garanti des groupes 2 à 5 de la classification des employés des agences de presse (IDCC 2014) et des groupes 6 à 9 de la classification des cadres des agences de presse (IDCC 1903).

Les salaires mensuels bruts minima des employés des agences de presse (IDCC 2014) et des cadres des agences de presse (IDCC 1903), ainsi que les montants des primes d'ancienneté, sont annexés au présent avenant.

Article 2

Les partenaires sociaux ont engagé, dès 2012, des négociations pour la révision des dispositions conventionnelles, des classifications et des salaires minima applicables aux salariés des agences de presse, employés et cadres, ayant permis la conclusion de deux accords d'étape en septembre 2013 et mai 2014.

Les partenaires sociaux sont engagés dans la révision des conventions collectives précitées et la conclusion d'une convention collective unique, dans la perspective de son extension. Constatant les avancées de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à aboutir dans les meilleurs délais afin de permettre une entrée en vigueur de la convention collective unique, en premier lieu dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentant les agences de presse au plus tard avant le 1^{er} décembre 2017.

Fait à Paris, le 27 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures

Valeurs au 1^{er} février 2017.

Employés et techniciens (IDCC 2014)

(En euros.)

GROUPE	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ								
		3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	20 ANS
1	1 484,61	44,54	59,38	74,23	89,08	133,61	178,15	222,69	267,23	296,92
2	1 591,31	47,74	63,65	79,57	95,48	143,22	190,96	238,70	286,44	318,26
3	1 709,06	51,27	68,36	85,45	102,54	153,82	205,09	256,36	307,63	341,81
4	1 835,53	55,07	73,42	91,78	110,13	165,20	220,26	275,33	330,40	367,11
5	1 971,36	59,14	78,85	98,57	118,28	177,42	236,56	295,70	354,84	394,27

Cadres (IDCC 1903)

(En euros.)

GROUPE	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ								
		3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS	18 ANS	20 ANS
6	2 090,40	62,71	62,71	62,71	125,42	188,14	250,85	313,56	376,27	418,08
7	2 311,50	69,35	69,35	69,35	138,69	208,04	277,38	346,73	416,07	462,30
8	2 613,00	78,39	78,39	78,39	156,78	235,17	313,56	391,95	470,34	522,60
9	3 015,00	90,45	90,45	90,45	180,90	271,35	361,80	452,25	542,70	603,00

Brochure n° 3060

Convention collective nationale

IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 1 DU 17 JANVIER 2017

RELATIF À L'ANNEXE II « SALAIRES » ET À LA PRIME DE VACANCES

NOR : ASET1750262M

IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et

CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en janvier 2017 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de préciser les éléments de la rémunération perçue par le salarié à retenir pour la comparaison avec les REMM et de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (idcc 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

L'annexe II relative aux salaires minima est rattachée au système de classifications par critères classants.

Cette nouvelle annexe II « Salaires » de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant aux articles 2 à 4 du présent avenant, annule et remplace l'annexe B définie par l'avenant n° 45 du 23 janvier 2015.

Article 2

Modification du point II de l'annexe II « Salaires » : éléments de rémunération perçus à retenir pour la comparaison avec la rémunération mensuelle minimum (REMM)

« Pour effectuer la comparaison avec la REMM, tous les éléments de rémunération au sens des dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, versés à chaque intéressé, au cours de la période de paie du mois considéré, sont pris en compte, et ce quels que soient leur objet ou leur nature.

Par exception, à ce qui précède, les éléments de rémunération ci-après ne sont pas pris en compte jusqu'à concurrence du montant résultant de la stricte application des dispositions de la loi ou de la convention collective :

- le montant brut de la prime d'ancienneté calculée conformément aux dispositions de l'article 52 de la convention collective de la meunerie, étant rappelé que l'article 14, paragraphe 2, de l'avenant n° 5 du 12 mars 1999 a institué des dispositions spécifiques applicables dans le cadre de la réduction du temps de travail ;
- les majorations pour travail de nuit ;
- les majorations pour travail des jours fériés ;
- les majorations pour travail du jour de repos hebdomadaire ;
- la rémunération des heures supplémentaires.

En complément des éléments visés aux paragraphes précédents, est également pris en compte pour effectuer la comparaison avec la REMM le montant des éléments de rémunération versé à certaines périodes de l'année au-delà des prescriptions de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930). Leur montant est ainsi pris en compte *pro rata temporis* au cours de la période à laquelle il correspond sans avoir pour effet de remettre en cause la notion de rémunération mensuelle minimum conventionnelle définie dans l'annexe II, point 2 de la convention collective nationale "Métiers de la transformation des grains" calculée en intégrant lesdites primes. »

Article 3

Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

À partir du 1^{er} janvier 2017, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES MINIMA À PARTIR DU 1 ^{ER} JANVIER 2017
I		1 490,92
II		1 567,20
III		1 645,57
IV		1 734,36
V		1 964,23
VI	1 ⁽¹⁾	2 131,40
	2	2 298,56
VII		2 810,51
VIII		3 379,93
IX		4 231,44
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

À partir du 1^{er} juillet 2017, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES MINIMA À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2017
I		1 496,89
II		1 573,47
III		1 652,16
IV		1 741,30
V		1 972,08
V	1 ⁽¹⁾	2 140,00
	2	2 307,75
VII		2 821,75
VIII		3 393,45
IX		4 248,36

(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Les dispositions ci-dessus mettant en place le dispositif des échelons du niveau VI de la grille des salaires minima, seront applicables aux salariés embauchés postérieurement à la date de conclusion du présent avenant et à tous les salariés présents dans l'entreprise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant qui accéderont, après la date de signature de cet avenant, au niveau VI de la classification des emplois de la branche Métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) dans le cadre d'une évolution professionnelle ».

Les salariés déjà présents dans les effectifs et bénéficiant du niveau VI de ladite grille avant la date de conclusion du présent avenant sont automatiquement positionnés à l'échelon 2.

Article 4

*Création d'un point VI à l'annexe II Salaires minima de la convention collective nationale
Métiers de la transformation des grains (IDCC 1930)*

« VI. – Prime vacances

À partir du 1^{er} janvier 2017, le montant brut de la prime de vacances calculée et versée en application de l'article 79 de la convention collective nationale « Métiers de la transformation des grains », à un salarié dont le droit à congés payés est égal à 30 jours ouvrables, est égal à 280 €. »

Article 5

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2017 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 7

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(FRANCHE-COMTÉ)
NOR : ASET1750260M
IDCC : 1702

Entre

FRTF Franche-Comté

D'une part, et

URCB CFDT

UR BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	18950
	2	110	19422
II	1	125	20220
	2	140	22388
III	1	150	23960

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	2	165	25911
IV		180	27886

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Besançon, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1750261M
IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTF Franche-Comté

D'une part, et

URCB CFDT

CFE-CGC BTP Franche-Comté

UR BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Franche-Comté dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
1	(0 à 10 km)	1,58	2,38	11,20
2	(10 à 20 km)	3,17	4,98	
3	(20 à 30 km)	4,20	8,64	
4	(30 à 40 km)	5,33	11,87	
5	(40 à 50 km)	6,80	14,58	
6	(50 à 70 km)	10,20	18,51	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Besançon, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(LORRAINE)

NOR : ASET1750279M
IDCC : 1702

Entre

FRTTP Lorraine

SCOP BTP Est

D'une part, et

URCB CFDT Lorraine

UR BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région de la Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
I	1	100	18955
	2	110	19275

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2017
II	1	125	19 800
	2	140	21 945
III	1	150	23 180
	2	165	25 175
IV		180	27 355

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Metz, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 10 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2017
(LORRAINE)
NOR : ASET1750280M
IDCC : 2614

Entre
FRTTP Lorraine
SCOP BTP Est

D'une part, et
URCB CFDT Lorraine
FG FO construction

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

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007).

Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2017 sont les suivantes :

Base : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2017)
A	18880
B	19524
C	21360

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2017)
D	23 690
E	26 040
F	28 915
G	32 355
H	34 000

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2017)
F	33 252
G	37 208
H	39 100

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé 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 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

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

Fait à Metz, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale

IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale

IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 10 JANVIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2017
(LORRAINE)

NOR : ASET1750281M

IDCC : 1702, 2614

Entre

FRTTP Lorraine

SCOP BTP Est

D'une part, et

URCB CFDT Lorraine

UR BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de Lorraine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2017 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	1,35	2,10	10,00
Zone 2	(10 à 20 km)	2,70	4,35	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,00	7,00	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,40	10,50	
Zone 5	(40 à 50 km)	6,80	12,25	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Metz.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 5

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

Fait à Metz, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170120-000317
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
