

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

**FASCICULE N° 2017/17 DU 13 MAI 2017**

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social....</b>	<b>1</b>
<b>Ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt .....</b>	<b>82</b>

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

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/17

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Alimentaires (industries) : accord du 19 janvier 2017 relatif au renouvellement de l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération .....</b>	4
<b>Animation : avenant n° 159 du 2 mars 2017 relatif à la valeur du point .....</b>	8
<b>Audiovisuel (électronique et équipement ménager) : avenant n° 46 du 16 février 2017 relatif aux rémunérations au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	10
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord n° 1 du 7 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017.....</b>	13
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 7 février 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1<sup>er</sup> avril 2017 .....</b>	16
<b>Bâtiment (Bourgogne-Franche-Comté [ETAM]) : avenant n° 1 du 7 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2017.....</b>	18
<b>Cartonnage (industries) : accord de méthode du 28 février 2017 relatif à la révision de la convention .....</b>	20
<b>Cartonnage (industries) : avenant n° 155 du 28 février 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2017.....</b>	24
<b>Charcuterie de détail : avenant n° 28 du 10 janvier 2017 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2017 .....</b>	27
<b>Charcutières (industries) : accord du 8 mars 2017 relatif aux salaires minima professionnels garantis au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	29
<b>Communication écrite directe (entreprises de logistique) : accord du 23 février 2017 relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> avril 2017 et au 1<sup>er</sup> septembre 2017 .....</b>	32
<b>Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 35 du 17 janvier 2017 à l'annexe III relative aux salaires.....</b>	35
<b>Création et événement (entreprises techniques) : accord du 20 mars 2017 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2017 et aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> mars 2017 .....</b>	37
<b>Importation-exportation (entreprises) : avenant du 13 décembre 2016 à l'accord du 19 janvier 2004 relatif à la prévoyance.....</b>	38

<b>Journalistes et radiodiffusion</b> : accord du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima .....	43
<b>Métallurgie</b> : accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique des Alpes-de-Haute-Provence et des Bouches-du-Rhône .....	47
<b>Métallurgie</b> : accord du 28 mars 2017 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur aéronautique du Var .....	55
<b>Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes)</b> : avenant du 22 février 2017 à l'avenant du 30 novembre 2016 relatif à la mensualisation et au dialogue social .....	63
<b>Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes)</b> : avenant du 22 février 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales et aux primes pour l'année 2017.....	65
<b>Restauration collective (personnel)</b> : avenant n° 54 du 16 décembre 2016 relatif aux modalités d'indemnisation des salariés participant aux commissions paritaires nationales .....	72
<b>Viandes (industries et commerces en gros)</b> : avenant n° 86 du 22 février 2017 relatif à la revalorisation des salaires au 1 <sup>er</sup> février 2017 .....	75
<b>Vins de Champagne</b> : accord du 20 mars 2017 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2017 .....	77

**Accord professionnel**  
**CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LA FILIÈRE ALIMENTAIRE**

---

ACCORD DU 19 JANVIER 2017  
RELATIF AU RENOUVELLEMENT DE L'ACCORD DU 18 JUILLET 2013  
RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : ASET1750404M

Entre  
SNPE  
FNICGV  
ANMF  
Alliance 7  
SNFS  
FEBPF  
CNTF  
FIA  
SNFBP  
FICF  
CSFL  
FNIL  
SRF  
SIFPAF  
FNEAP  
CFSI  
CSEM  
SNBR  
SES  
ABF  
STEPI  
CNADEV  
SYNAFAVIA  
ADEPALE  
FICT  
CFC  
FEDALIM

SNIA  
SCF  
Culture viande  
Coop France  
Entreprises des glaces et surgelés  
Association des entreprises des glaces

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FNAA CFE-CGC  
FGA CFDT  
CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## PRÉAMBULE

Le présent accord fait suite à l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, étendu le 14 janvier 2014.

Soucieux de disposer d'un état des lieux partagé paritairement avant d'étudier l'opportunité de renégocier un nouvel accord, les partenaires sociaux souhaitent sécuriser le dispositif du contrat de génération pour les entreprises et les salariés du secteur alimentaire.

Les partenaires sociaux actent que les objectifs en matière d'intégration durable des jeunes, de recrutement et de maintien dans l'emploi des seniors, et de transmission des compétences mentionnés dans l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire ont été repris et révisés dans l'accord du 29 mai 2015 relatif au développement de l'emploi et des compétences dans la filière alimentaire, qui comprend notamment par ailleurs :

- un diagnostic à date sur l'emploi des jeunes et des seniors a été annexé à l'accord du 29 mai 2015 ;
- les tranches d'âge des jeunes et des salariés concernés par les engagements ;
- le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements ;
- les modalités de suivi et d'évaluation de l'accord et de ses engagements.

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

### *Renouvellement*

Sans préjudice des objectifs révisés par l'accord du 29 mai 2015 relatif au développement des compétences et de l'emploi dans la filière alimentaire, les partenaires sociaux décident de renouveler dans ses termes initiaux l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire.

## Article 2

### *Suivi des engagements*

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir pour réaliser un bilan de l'accord du 18 juillet 2013 relatif au contrat de génération dans diverses branches de la filière alimentaire, dès que les chiffres correspondants auront été rendus disponibles par la plateforme des observatoires des métiers du secteur alimentaire. À date de signature, il est prévu que ces chiffres soient disponibles à l'automne 2017.



### **Article 3**

#### *Champ d'application professionnel*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des organisations signataires (annexe I).

### **Article 4**

#### *Date d'effet et durée*

Le présent accord prend effet à compter du 15 janvier 2017. Il est conclu pour une durée de 18 mois.

### **Article 5**

#### *Dépôt et extension*

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services compétents. Les partenaires sociaux demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### CHAMP D'APPLICATION PROFESSIONNEL

---

Au titre des industries alimentaires :

- CCN 3026. – Sucrerie, sucreries-distilleries et raffineries de sucre (IDCC 2728) ;
- CCN 3060. - Meunerie (IDCC 1930) ;
- CCN 3384. – 5 Branches des industries alimentaires diverses du 21 mars 2012 (IDCC 3109) ;
- CCN 3102. – Boulangerie-pâtisserie industrielle (IDCC 1747) ;
- CCN 3124. – Industries laitières (IDCC 112) ;
- CCN 3125. – Industries charcutières (IDCC 1586) ;
- CCN 3127. - Industries de produits alimentaires élaborés (IDCC 1396) ;
- ~~CCN 3178. - Exploitations frigorifiques (IDCC 200) ;~~
- CCN 3179. – Entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes (IDCC 1534) ;
- CCN 3247. - Activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bières (IDCC 1513) ;
- CCN 3294. – Industrie des pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé (IDCC 1987) ;
- CCN 3092. – Industrie des produits exotiques (IDCC 506) ;
- ~~CCN 3184. – Centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs (IDCC 2075) ;~~
- CCN 3111. – Industries de la transformation des volailles (IDCC 1938) ;

Au titre de la coopération agricole :

Les coopératives agricoles, les SICA et les filiales de droit commun des organismes précités dès lors qu'elles relèvent de l'article L. 722-20-6°, 6° *bis*, 6° *ter*, 6° *quater*, du code rural, à l'exception des coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA) et leurs unions.

Soit en particulier, les entreprises relevant du champ d'application des CCN suivantes :

- CCN 3612. – Coopératives et sociétés d'intérêt collectif agricole bétail et viande (IDCC 7001) ;
- CCN 3616. – Coopératives agricoles et de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux (IDCC 7002) ;
- CCN 3607. – Conserveries coopératives et SICA (IDCC 7003) ;
- CCN 3608. - Coopératives agricoles laitières (IDCC 7004) ;
- CCN 3604. – Caves coopératives vinicoles (IDCC 7005) ;
- CCN 3614. – Fleurs, fruits et légumes, pommes de terre : coopératives agricoles, unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits t légumes et de pommes de terre (IDCC 7006) ;
- CCN 3264. – Lin : teillage du lin, coopératives agricoles et SICA (IDCC 7007) ;
- CCN. – Sélection et reproduction animale (IDCC 7021) ;
- CCN – Entreprises agricoles de déshydratation de la région Champagne-Ardenne (IDCC 8215) ;
- CCN 3611. – Contrôle laitier (IDCC 7008) ;
- CCN. – Coopératives fruitières fromagères des départements de l'Ain, du Doubs et du Jura (IDCC 8435) ;
- CCN. – Distilleries viticoles (coopératives et unions) et distillation (SICA) (IDCC 7503).

Brochure n° 3246

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1518. – ANIMATION**

---

AVENANT N° 159 DU 2 MARS 2017

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1750400M

IDCC : 1518

Entre

CNEA

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFE-CGC

UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la négociation sur les salaires, les partenaires sociaux, au cours de la commission mixte paritaire du 2 mars 2017, ont décidé de l'accord suivant quant à la valeur du point applicable aux entreprises relevant de la convention collective de l'animation :

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

La valeur du point prévue à l'article 1.7.1 de l'annexe I est fixée à :

– 6,09 € au 1<sup>er</sup> septembre 2017 ;

– 6,14 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

## Article 2

Le salaire mensuel brut total de base correspondant au minimum conventionnel, hors ancienneté, des salariés du groupe A et des niveaux 1 et 2, qui auraient refusé la modification de la structure de leur paie, conformément à l'article 1.7.1 de l'annexe I, doit augmenter, au moins, du montant figurant dans le tableau ci-dessous, au prorata de leur temps de travail :

*(En euros.)*

NIVEAU 1	NIVEAU 2	GROUPE A
9,80 au 1 <sup>er</sup> septembre 2017	10,20 au 1 <sup>er</sup> septembre 2017	9,80 au 1 <sup>er</sup> septembre 2017
12,25 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	12,75 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018	12,25 au 1 <sup>er</sup> janvier 2018

## Article 3

Il est rappelé aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et de non-discrimination telles qu'elles découlent de l'accord de branche du 17 décembre 2012, et notamment son article 6 « Égalité salariale ».

## Article 4

Le présent avenant prend effet le premier jour du mois suivant son arrêté d'extension.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et d'une demande d'extension.

Fait le 2 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3076

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1686. – COMMERCE ET SERVICES DE L'AUDIOVISUEL,  
DE L'ÉLECTRONIQUE ET DE L'ÉQUIPEMENT MÉNAGER**

**AVENANT N° 46 DU 16 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017**

NOR : ASET1750388M

IDCC : 1686

Entre

FENACEREM

FEDELEC

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Lors de la négociation annuelle portant sur les minima conventionnels, les partenaires sociaux de la branche ont rappelé l'importance de la prise en compte du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes aussi bien dans les négociations de branche que dans celles des entreprises de la branche.

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

*Dispositions applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017*

Les minima conventionnels des salariés de la branche sont revalorisés, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017, dans les conditions définies ci-après.

*Salaires minima conventionnels mensuels  
des ouvriers, employés, agents de maîtrise*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE	
		Mensuel	Horaire
I	1	1 480,39	9,76
	2	1 485,46	9,79
	3	1 495,64	9,86
II	1	1 531,60	10,10
	2	1 570,56	10,36
	3	1 609,46	10,61
III	1	1 645,17	10,85
	2	1 684,01	11,10
	3	1 722,85	11,36
IV	1	1 778,61	11,73
	2	1 991,41	13,13
	3	2 202,56	14,52

*Salaires minima conventionnels des cadres*

Base mensuelle de 151,67 heures.

(En euros.)

POSITION	SALAIRE	
	Annuel	Mensuel
I	26 130,55	2 002,34
II	32 570,21	2 495,81
III	38 932,12	2 983,31
IV	45 279,61	3 469,70

## Article 2

*Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui de la convention collective nationale des commerces et services de l'audiovisuel, de l'électronique et de l'équipement ménager du 26 novembre 1992. Il entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

## Article 3

*Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension. Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 février 2017.

(Suivent les signatures.)

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)**

---

ACCORD N° 1 DU 7 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1750394M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre

SCOP BTP Est

FFB Bourgogne-Franche-Comté

D'une part, et

FG FO construction

CFDT Bourgogne-Franche-Comté

CFTC Bourgogne-Franche-Comté

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, respectivement étendues par les arrêtés ministériels des 8 et 12 février 1991, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.



Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté. Les accords devront aboutir à une convergence en 2019. À cette date, ils fixeront le montant de la partie fixe et le montant de la valeur du point.

## Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire et de l'Yonne, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 482,74	9,776
– position 2	170	1 498,23	9,878
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 573,84	10,377
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 715,75	11,312
– position 2	230	1 824,21	12,028
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 933,68	12,749
– position 2	270	2 043,14	13,471

Pour les départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 518,56	10,012
– position 2	170	1 543,68	10,178
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 618,08	10,668
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 769,45	11,666
– position 2	230	1 890,56	12,465

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau IV			
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 011,66	13,263
– position 2	270	2 132,76	14,062

### **Article 3**

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

### **Article 4**

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

Fait à Dijon, le 7 février 2017.

(Suivent les signatures.)

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)**

---

ACCORD DU 7 FÉVRIER 2017

RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)

NOR : ASET1750397M  
IDCC : 1596, 1597

---

Entre

SCOP BTP Est

FFB Bourgogne-Franche-Comté

D'une part, et

FG FO construction

CFDT Bourgogne-Franche-Comté

CFTC Bourgogne-Franche-Comté

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application de l'article 8.18 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, respectivement étendues par arrêtés ministériels des 12 et 8 février 1991, concernant, d'une part, les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962 et, d'autre part, les entreprises visées par le décret du 1<sup>er</sup> mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté, applicable à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties conviennent de déterminer les barèmes d'indemnités de petits déplacements dans le périmètre géographique de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté. Les accords devront aboutir à une convergence au plus tard en 2021.

## Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des petits déplacements comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire et de l'Yonne, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de repas
1A (0 à 5 km)	0,94	0,78	9,80
1B (5 à 10 km)	1,79	1,56	9,80
2 (10 à 20 km)	3,05	2,78	9,80
3 (20 à 30 km)	5,04	4,16	9,80
4 (30 à 40 km)	6,79	5,83	9,80
5 (40 à 50 km)	8,77	6,88	9,80

Pour les départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire de Belfort, à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 (à cette date, il est créé une zone 1A, de 0 à 5 km et une zone 1B, de 5 à 10 km) :

*(En euros.)*

ZONE	INDEMNITÉ de frais de transport	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de repas
1A (0 à 5 km)	2,34	1,46	9,80
1B (5 à 10 km)	2,34	1,54	9,80
2 (10 à 20 km)	4,93	2,98	9,80
3 (20 à 30 km)	8,01	4,00	9,80
4 (30 à 40 km)	10,32	5,24	9,80
5 (40 à 50 km)	12,83	6,40	9,80

## Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

Fait à Dijon, le 7 février 2017.

*(Suivent les signatures.)*

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale**

**BÂTIMENT**

**IDCC : 2609. – ETAM**

**AVENANT N° 1 DU 7 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017  
(BOURGOGNE-FRANCHE-COMTÉ)**

NOR : ASET1750398M

IDCC : 2609

Entre

SCOP BTP Est

FFB Bourgogne-Franche-Comté

D'une part, et

CFE-CGC BTP

FG FO construction

CFDT Bourgogne-Franche-Comté

CFTC Bourgogne-Franche-Comté

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

En application du 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, étendue par un arrêté ministériel du 20 février 2008, 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 Bourgogne-Franche-Comté.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel <sup>(1)</sup>, les parties conviennent de déterminer les barèmes de salaires minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre de la nouvelle région Bourgogne-Franche-Comté.

---

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

## Article 2

Pour la région Bourgogne-Franche-Comté, les parties signataires du présent accord prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment.

Dans les départements de la Côte-d'Or, du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, de la Nièvre, de la Saône-et-Loire, du Territoire de Belfort et de l'Yonne, pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Bourgogne-Franche-Comté est fixé comme suit :

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017

*(En euros.)*

NIVEAU	MONTANT
A	1503
B	1605
C	1691
D	1848
E	2068
F	2303
G	2597
H	2761

## Article 3

Conformément aux dispositions en vigueur du 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 Besançon et de Dijon.

## Article 4

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

Fait à Dijon, le 7 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

---

**ACCORD DE MÉTHODE DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF À LA RÉVISION DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1750403M

IDCC : 489

Entre

FFCP

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FFSCEGA CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le contexte de rapprochement des conventions collectives de la production et de la transformation des papiers cartons et du cartonnage figure notamment dans le projet d'accord de méthode « pour la négociation d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur papier-carton ». La phase 1 du scénario de rapprochement prévoit une première phase technique de mise à niveau des dispositions des conventions collectives concernées au regard de l'évolution de la législation.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du cartonnage et des articles de papeterie ont souhaité engager une révision de la convention collective du personnel des industries du cartonnage du 9 janvier 1969 étendue par arrêté du 2 août 1974 et ayant fait l'objet d'une 1<sup>re</sup> mise à jour par accord en date du 23 avril 2003, étendue à nouveau par arrêté du 11 mars 2004.

Pour ce faire, ils souhaitent à présent ouvrir officiellement la négociation par la conclusion du présent accord.

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

### *Objectif de la négociation*

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les partenaires sociaux s'engagent à aborder la négociation du texte de la CCN dans sa globalité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans son champ d'application) et ce, afin de maintenir son équilibre général.

Ils partagent les objectifs de la réécriture du texte, à savoir clarifier et moderniser.

Les partenaires sociaux s'accordent pour constater l'obsolescence de certaines dispositions de la CCN actuelle (référence aux anciens articles du code du travail, dispositions de la CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles, interprétation de la commission ad hoc) qu'il convient d'actualiser.

Ils considèrent toutefois que dans la mesure où la CCN adapte les dispositions du code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné, les règles y figurant peuvent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires.

Compte tenu de la structuration de la branche, et pour répondre au mieux aux attentes des entreprises et des salariés, les règles directement issues du régime légal feront l'objet d'une attention particulière quant à leur suppression ou à leur maintien.

Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée.

Le nouveau texte devra être de lecture facile et privilégier des formulations claires et explicites. Une meilleure compréhension des règles étant une garantie supplémentaire de sécurité juridique.

## **Article 2**

### *Calendrier et modalités de travail*

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs au toilettage de la CCN devront être menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion.

Calendrier prévisionnel :

2017 :

- 3 réunions de la commission paritaire de travail :
  - dispositions générales ;
  - dispositions particulières ouvriers employés.

2018 :

- 1 réunion de la commission paritaire de travail :
  - dispositions particulières agents de maîtrise – cadres ;
- 1 commission paritaire conclusive.

Il est convenu que d'autres réunions puissent, si nécessaire, être organisées avant la date limite d'aboutissement de cette négociation fixée au 31 décembre 2018.

Afin de faciliter le travail d'analyse les échanges de documents devront respecter un délai de 10 jours ouvrés avant chaque réunion.

Les propositions formulées en remplacement sont validées par la commission de travail paritaire puis reprises dans le support dit « de suivi » respectant un code couleurs dont le format et la mise en page ont fait l'objet d'un consensus de la part des partenaires sociaux.

Le secrétariat de la FFCP assurera la mise à jour et la diffusion du support de travail entre chaque réunion.



### **Article 3**

#### *Organisation des réunions paritaires*

Les commissions paritaires de travail sont composées d'un nombre maximum de quatre représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

Les commissions paritaires sont composées d'un nombre maximum de huit représentants (y compris le responsable ou le coordinateur fédéral) désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentatives au niveau du champ conventionnel considéré et d'un nombre au plus égal de représentants de la partie patronale.

#### Réunions préparatoires

Afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la négociation et de ses enjeux, il est prévu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à cette négociation chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche pourra organiser, dans la limite de 3 journées, des réunions dites préparatoires composées des membres de la commission paritaire de travail.

#### Garantie d'indemnisation

Le salarié bénéficiera, par l'entreprise à laquelle il appartient, du maintien du salaire qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

#### Remboursement de frais de déplacement

Les frais de déplacement et d'hébergement sont remboursés par l'entreprise sur la base de justificatifs, dans la limite du barème suivant :

- voyage : billet 2<sup>e</sup> classe SNCF ;
- repas : dans la limite de 25 € ;
- hôtel : 100 €.

#### Autorisation d'absence

Les salariés seront tenus de se mettre d'accord au moins 5 jours ouvrés à l'avance avec leur employeur pour leur participation aux commissions paritaires et aux réunions préparatoires.

La délégation patronale est à l'initiative de l'organisation des commissions paritaires et commissions paritaires de travail.

Les organisations syndicales de salariés sont à l'initiative de l'organisation des réunions préparatoires, ces dernières devant nécessairement être rattachées à l'organisation de la réunion paritaire.

### **Article 4**

#### *Durée. – Révision*

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2018, il entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives. L'accord expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de la période susmentionnée.

Si les partenaires sociaux l'estiment nécessaire, le contenu du présent accord ainsi que sa durée pourront être révisés par voie d'avenant selon les dispositions légales en vigueur.

## **Article 5**

### *Dépôt*

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

**Convention collective nationale**

**IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE**

---

AVENANT N° 155 DU 28 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017

NOR : ASET1750402M

IDCC : 489

Entre

FFCP

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FIBOPA CFE-CGC

FFSCEGA CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**I. – Préambule**

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

## II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
350	15,87	2 407
315	14,47	2 195
290	13,49	2 047
275	12,90	1 956
260	12,30	1 866
240	11,51	1 746
220	10,78	1 635
210	10,39	1 576
200	10,15	1 540
195	10,06	1 526
190	9,98	1 513
185	9,88	1 498
180	9,81	1 487

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclues desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

## III. – Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE
700	56301	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 <sup>(1)</sup>
600	48568	
510	41591	
470	38476	
410	33845	
355	29575	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

## Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur 1 année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

## IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 28 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL**

AVENANT N° 28 DU 10 JANVIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017

NOR : ASET1750407M

IDCC : 953

Entre  
CNCT

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

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

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

*Nouvelle grille des salaires*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

*Ouvriers*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	9,85
160	9,98
170	10,09
180	10,40
190	10,82
200	11,20

*Agents de maîtrise*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
210	11,47
220	11,83
230	12,21
240	12,62
260	13,43

*Cadres*

*(En euros.)*

SALAIRE BRUT HORAIRE	
300	15,35
330	16,56

**Article 2**

*Dépôt et demande d'extension*

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

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES  
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

**ACCORD DU 8 MARS 2017**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS GARANTIS**

**AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017**

NOR : ASET1750399M

IDCC : 1586

Entre

FICT

D'une part, et

CSFV CFTC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes), idcc 1586, brochure n° 3125.

**Article 2**

*Barème des salaires minima garantis*

Le barème des minima mensuels garantis du 1<sup>er</sup> mars 2016 est remplacé par le barème ci-après.

Barème des salaires minima applicable au 1<sup>er</sup> mars 2017

*(En euros.)*

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « base 35 heures »
	125	1 486



PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « base 35 heures »
1	130	1 491
	135	1 494
	140	1 497
	145	1 500
	150	1 504
2	155	1 510
	160	1 530
	165	1 551
	170	1 573
	175	1 601
	180	1 629
	185	1 657
	190	1 685
	195	1 713
3	200	1 757
	205	1 776
	210	1 794
	215	1 813
	220	1 840
	225	1 871
	230	1 902
	235	1 933
	240	1 964
	245	1 995
	250	2 025
4	255	2 057
	260	2 090
	265	2 122
	270	2 153
	275	2 186
	280	2 217
	285	2 248
	290	2 282
	295	2 313
	300	2 344

PALIER	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « base 35 heures »
5	305	2376
	310	2407
	315	2439
	320	2471
	325	2503
	330	2534
	335	2566
	340	2588
6	345	2630
	350	2795
	400	3015
	600	4232
	700	4865

### Article 3

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions du code du travail et à l'accord national du 7 décembre 2010 relatif à la mixité et l'égalité professionnelle dans les industries charcutières.

### Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 8 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3261

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1611. – ENTREPRISES DE LOGISTIQUE**  
**DE COMMUNICATION ÉCRITE DIRECTE**

---

ACCORD DU 23 FÉVRIER 2017  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA  
AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2017 ET AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2017  
NOR : ASET1750401M  
IDCC : 1611

---

Entre  
SNCD logistique

D'une part, et  
FILPAC CGT  
F3C CFDT  
SNPEP FO  
IP CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une revalorisation des minima mensuels conventionnels de 0,6 % à compter du 1<sup>er</sup> avril puis de 0,4 % à compter du 1<sup>er</sup> septembre.

Par ailleurs, les parties souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de qualification, de rémunération, de promotion, de formation et de conditions de travail. Elles s'engagent à mettre en place un tableau de bord pour assurer l'égalité hommes-femmes parmi les sociétés adhérentes au SNCD.

Fait à Paris, le 23 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Grille des salaires minima mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> avril 2017**

*(Base nouvelle classification)*

1 € = 6,55957 F.

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
IA		4 773,55
IB		4 179,19
IC		3 714,82
ID		3 566,23
IE		2 860,66
IF		2 786,13
IG		2 693,25
Agents de maîtrise. – Techniciens		
IIA		2 600,38
IIB		2 414,64
IIC		2 321,77
Employés. – Ouvriers		
IIIA	14,09	2 137,03
IIIB	12,88	1 953,51
IIIC	11,67	1 769,99
IIID	11,02	1 671,40
IIIE	10,68	1 619,84
IIIF	10,06	1 525,80
IIIG	9,85	1 493,95
IIIH (*)	9,76	1 480,30
(*) Smic à la date de la révision des minima.		

**Grille des salaires minima mensuels  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2017**

*(Base nouvelle classification)*

1 € = 6,55957 F.

*(En euros.)*

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL conventionnel (151,67 heures)
Cadres		
IA		4 792,64
IB		4 195,91
IC		3 729,68
ID		3 580,49
IE		2 872,10
IF		2 797,27
IG		2 704,02
Agents de maîtrise. – Techniciens		
IIA		2 610,78
IIB		2 424,30
IIC		2 331,06
Employés. – Ouvriers		
IIIA	14,15	2 146,13
IIIB	12,93	1 961,09
IIIC	11,72	1 777,57
IIID	11,06	1 677,47
IIIE	10,72	1 625,90
IIIF	10,10	1 531,87
IIIG	9,89	1 500,02
IIIH (*)	9,76	1 480,30
(*) Smic à la date de la révision des minima.		

Brochure n° 3224

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1286. – CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE  
(Détailants et détaillants-fabricants)**

**AVENANT N° 35 DU 17 JANVIER 2017**

**À L'ANNEXE III RELATIVE AUX SALAIRES**

NOR : ASET1750408M

IDCC : 1286

Entre  
CNDC

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À partir du 1<sup>er</sup> février 2017, la grille de salaire applicable pour 35 heures de travail par semaine est la suivante :

Période concernée : du 1<sup>er</sup> février 2016 au 31 janvier 2017.

Taux horaire de base brut minimum conventionnel : 9,76 €.

Salaire de base mensuel brut minimum conventionnel : 1 480,27 €.

*(En euros.)*

CLASSE catégorie	COEF.	ANCIENNE RAB	ÉVOLUTION en %	RAB au 1 <sup>er</sup> février 2017	PAR MOIS	
1 A	120	17893,47	1,2	18 109,40	1 509,12	Débutants pendant 6 mois
1 B	130	18045,28	1,2	18 255,00	1 521,25	
1 C	140	18602,45	1,2	18 819,21	1 568,27	
2	150	19220,24	1,2	19 456,23	1 621,35	
3 (CAP) A	160	19923,74	1,2	20 166,04	1 680,50	

CLASSE catégorie	COEF.	ANCIENNE RAB	ÉVOLUTION en %	RAB au 1 <sup>er</sup> février 2017	PAR MOIS	
3 B	170	20 209,88	1,2	20 457,25	1 704,77	
4 (BTM)	190	21 098,81	1,2	21 349,07	1 779,09	À titre indicatif
Agent de maîtrise 1 <sup>er</sup> échelon	210	23 087,22	1,2	23 369,31	1 947,44	À titre indicatif
Agent de maîtrise 2 <sup>e</sup> échelon	250	25 210,96	1,2	25 516,96	2 126,41	À titre indicatif
Cadre débutant	350	37 650,65	1,2	38 111,64	3 175,97	À titre indicatif
Cadre confirmé	400	41 226,53	1,2	41 715,32	3 476,28	À titre indicatif
Cadre expert	500	46 769,67	1,2	47 321,04	3 943,42	À titre indicatif
N.B. – RAB = rémunération annuelle brute.						

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions de la loi du 13 novembre 1982.

Fait à Paris, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

ACCORD DU 20 MARS 2017  
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2017  
ET AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> MARS 2017

NOR : ASET1750406M  
IDCC : 2717

---

Entre  
SYNPASE  
FICAM

D'une part, et

CGT  
CFTC  
FCCS CFE-CGC  
F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article unique**

*Négociation annuelle obligatoire 2017*

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement se sont réunis à deux reprises dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche les 26 janvier et 1<sup>er</sup> mars dernier.

À l'issue des débats alimentés par le rapport de branche, l'indice INSEE des prix à la consommation 2016 et en tenant compte des éléments conjoncturels (élections) ainsi que du contexte économique général, est décidée une augmentation de l'ensemble des minima de salaires conventionnels de 0,5 % (tous régimes d'emplois confondus), à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Par ailleurs, il est convenu qu'une deuxième session NAO soit tenue au plus tard en septembre 2017 afin de faire un point sur le contexte économique et politique et d'envisager une éventuelle revalorisation complémentaire des minima à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2017.

Fait à Paris, le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3100

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2016  
À L'ACCORD DU 19 JANVIER 2004 RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1750393M

IDCC : 43

Entre

FICIME

FFSCM

UFCC

SNCI

OSCI

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

CSFV CFTC

FS CFDT

FEC FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel. Compte tenu des bons résultats du régime, elles ont convenu d'améliorer les garanties du régime de prévoyance. Le présent avenant met par ailleurs en place un nouveau taux de cotisations.

L'accord collectif du 19 janvier 2004 est révisé comme suit :

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

### *Modification des garanties décès*

#### Capital décès

L'article 2.3.4 « Montant du capital » est désormais rédigé comme suit :

##### « 2.3.4. Montant du capital

###### 2.3.4.1. Personnel non cadre

Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 94 % du salaire de référence ;
- marié sans enfant à charge : 125 % du salaire de référence ;
- majoration par enfant à charge : 31 % du salaire de référence.

###### 2.3.4.2. Personnel cadre

Quelle que soit la cause du décès :

- célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge : 187 % du salaire de référence ;
- marié sans enfant à charge : 250 % du salaire de référence ;
- majoration par personne à charge : 62 % du salaire de référence.

En cas de décès suite à un accident, un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes est versé au(x) bénéficiaire(s) tel(s) que défini(s) à l'article 2.3.3. »

## Article 2

### *Modification du taux de cotisations*

L'article 5 « Cotisations » est modifié comme suit :

« Le taux global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,78 % de la tranche A et 0,78 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 1,50 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

#### *Personnel non cadre*

*(En pourcentage.)*

	COTISATION totale TA-TB	À LA CHARGE de l'employeur TA-TB	À LA CHARGE du salarié TA-TB
Décès	0,08	0,07	0,01
Rente éducation	0,07	0,06	0,01
Obsèques	0,02	0,02	0
Maintien de salaire au 31 <sup>e</sup> jour	0,07	0,07	0
Incapacité de travail en relais	0,33	0	0,33
Invalidité	0,21	0,20	0,01
Total	0,78	0,42	0,36

*Personnel cadre*

*(En pourcentage.)*

	COTISATION totale TA	À LA CHARGE de l'employeur TA	À LA CHARGE du salarié TA
Décès	0,49	0,49	0
Rente éducation	0,16	0,16	0
Rente de conjoint	0,11	0,11	0
Maintien de salaire au 31 <sup>e</sup> jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,30	0,30	0
Invalidité	0,34	0,34	0
Total	1,50	1,50	0

*(En pourcentage.)*

	COTISATION totale TB	À LA CHARGE de l'employeur TB	À LA CHARGE du salarié TB
Décès	0,42	0,32	0,10
Rente éducation	0,16	0,11	0,05
Rente de conjoint	0,11	0,08	0,03
Mensualisation au 31 <sup>e</sup> jour	0,10	0,10	0
Incapacité de travail en relais	0,34	0	0,34
Invalidité	0,37	0,22	0,15
Total	1,50	0,83	0,67

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, il sera appliqué un taux d'appel sur les cotisations indiquées ci-dessus. Les cotisations seront donc les suivantes :

Le taux d'appel global de cotisation est fixé à :

- personnel non cadre : 0,47 % de la tranche A et 0,47 % de la tranche B ;
- personnel cadre : 1,50 % de la tranche A et 0,60 % de la tranche B.

Il est réparti de la façon suivante :

*Personnel non cadre*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	ENSEMBLE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,05	0,05	0,04	0,04	0,01	0,01
Rente éducation	0,04	0,04	0,04	0,04	–	–
Frais d'obsèques	0,01	0,01	0,01	0,01	–	–
Maintien de salaire	0,04	0,04	0,04	0,04	–	–
Incapacité	0,20	0,20	–	–	0,20	0,20
Invalidité	0,13	0,13	0,12	0,12	0,01	0,01

GARANTIE	ENSEMBLE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Total général	0,47	0,47	0,25	0,25	0,22	0,22

*Personnel cadre*

*(En pourcentage.)*

GARANTIE	ENSEMBLE		PART EMPLOYEUR		PART SALARIÉ	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,49	0,17	0,49	0,13	–	0,04
Rente éducation	0,16	0,06	0,16	0,04	–	0,02
Rente de conjoint	0,11	0,04	0,11	0,03	–	0,01
Frais d'obsèques	–	–	–	–	–	–
Maintien de salaire	0,10	0,04	0,10	0,04	–	–
Incapacité	0,30	0,14	0,30	–	–	0,14
Invalidité	0,34	0,15	0,34	0,09	–	0,06
Total général	1,50	0,60	1,50	0,33	–	0,27

Ces taux sont établis sur la base de la législation et de la réglementation (notamment sociale et fiscale) en vigueur au moment de la date d'effet du présent avenant. Ils seront éventuellement revus en cas de changement de ces textes.

Par ailleurs, selon les résultats du régime de prévoyance, une éventuelle dégradation des comptes, les partenaires sociaux procéderont à une modification des taux, et à minima à une suppression du taux d'appel, permettant un retour à l'équilibre financier du régime.

### Article 3

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Les entreprises ne bénéficiant pas d'un contrat d'assurance auprès d'un des organismes assureurs gestionnaires, disposeront d'une période transitoire d'une année à compter de la date d'effet du présent avenant, soit jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour se mettre en conformité avec l'intégralité des dispositions du présent avenant.

### Article 4

#### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Tout au long de son application, il sera suivi de manière paritaire à échéances régulières.

### Article 5

#### *Formalités administratives*

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 13 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

**Convention collective nationale**

IDCC : 1480. – **JOURNALISTES**

---

Brochure n° 3285

**Convention collective nationale**

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**

---

ACCORD DU 25 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750386M

IDCC : 1480, 1922

---

Entre  
SIRTI  
CNRA  
FFRC  
SNRC  
SNRL

D'une part, et

SNJ  
SNRT CGT  
SNFORT FO  
FASAP FO  
F3C CFDT  
FFSCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en commission mixte paritaire de la radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la convention collective de la radiodiffusion (n° 3285), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009).

Les valeurs de points qui sont définies par le présent accord s'appliquent pour l'ensemble des personnels employés par les entreprises dans ce champ, y compris les journalistes, conformément aux dispositions étendues des accords du 5 décembre 2008 qui fixent notamment les classifications, les types de services et les dispositions d'ancienneté.

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

#### *Rappel des valeurs de points résultant de l'accord du 17 décembre 2015*

Il est rappelé que l'accord du 17 décembre 2015, étendu par arrêté du 14 juin 2016, paru au *JORF* du 30 juin 2016, a fixé les valeurs de points applicables à compter des effets de son extension, et est applicable par conséquent pour les salaires depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 :

- pour tous les salariés, jusqu'à l'indice 120, une valeur de point A de 12,24 €;
- pour chaque point supplémentaire, à partir de 121, une valeur de point B de 9,93 €.

### **Article 2**

#### *Négociation sur les salaires 2016*

Les partenaires sociaux de la radiodiffusion privée ont mené la négociation annuelle obligatoire sur les salaires au titre de l'année 2016.

En vertu de quoi, les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 25 janvier 2017 ont trouvé le présent accord qui a ensuite été mis à la signature.

Revalorisation des valeurs de points.

Les partenaires sociaux ont convenu :

- d'augmenter le point A de 1,1 %;
- d'augmenter le point B de 0,2 %.

Afin d'éviter des décimales de centimes, les valeurs de points en résultant sont arrondies au centime le plus proche.

Ainsi :

a) Chaque point d'indice jusqu'au niveau 120 prendra la valeur de 12,38 €; cette valeur étant désignée ci-après valeur de point A;

b) Chaque point supplémentaire à partir de 121 prendra la valeur de 9,95 € cette valeur étant désignée ci-après valeur de point B.

Les nouvelles valeurs des points A et B définies ci-dessus s'appliqueront sur les salaires dus pour toute période de travail à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

### **Article 3**

#### *Rappel du mode de calcul des salaires minimums conventionnels*

Pour favoriser une bonne application du présent accord, les partenaires sociaux rappellent au présent article la formule permettant le calcul des salaires minimums conventionnels.

Les salaires minimums conventionnels (SC) se calculent selon la formule suivante :

$SC = (120 \times \text{valeur de point A}) + (Z \times \text{valeur de point B}).$

La somme  $(120 + Z)$  est égale au nombre de points de l'indice appliqué au salaire considéré.

La variable Z se détermine comme suit :

- si indice du salarié est de 120, alors  $Z = 0$ ;
- si indice du salarié  $\geq 121$ , alors  $Z = \text{indice du salarié} - 120$ .

Ce mode de calcul, comme l'ensemble des dispositions du présent accord, s'applique sous réserve de dispositions plus favorables résultant de l'application du Smic légal en vigueur.

#### **Article 4**

##### *Négociation relative à la lutte contre les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

Il est rappelé que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche font l'objet d'une observation dans le rapport de branche, ainsi que d'actions en vue de leur réduction et leur suppression qui ont été convenues et spécifiées dans les précédents accords salaires.

Le dernier rapport de branche porté à la connaissance des partenaires sociaux de la commission mixte paritaire fin 2016 sur les données d'emploi dans la branche de 2015 donne des indications sur les écarts de rémunération existants entre les hommes et les femmes dans un échantillon de 361 entreprises avec des données déclarées. Dans cet échantillon d'entreprises et quelle que soit la catégorie professionnelle (cadres/non cadres) et la catégorie de radio, il existe un écart de rémunération entre hommes et femmes, allant en part (ratio salaire femme sur salaire homme) de 96 % (écart le plus faible) parmi les non-cadres des radios à 81 % (écart le plus élevé). Ces écarts s'expliquent par le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes dans ce secteur.

Les actions décidées au niveau de la branche pour la réduction et la suppression de ces écarts de rémunération doivent être poursuivies dans la durée pour être efficaces. En attendant sa signature et son application, elles sont rappelées et réitérées ci-dessous :

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à porter une attention particulière à la reprise du travail des salarié(e)s à l'issue de congés maternité et de congés parentaux d'éducation. Les partenaires sociaux préconisent l'organisation d'entretiens individuels de reprise d'activité des salarié(e)s concerné(e)s, précédemment à la reprise d'activités ou dans les 2 mois suivant celle-ci. Ces entretiens de reprise d'activités devront notamment être dédiés à l'accès des salarié(e)s concerné(e)s à la formation en vue de l'adaptation à l'emploi, aux possibilités d'évolutions de poste et de carrière, et à optimiser l'application des dispositions du code du travail relatives à la mise en œuvre des augmentations de salaire collectives et individuelles.

Les partenaires sociaux préconisent de favoriser la mixité dans les filières déséquilibrées selon ce critère. En particulier, la filière technique et informatique est très peu féminisée : à compétences égales, les entreprises devraient donner la préférence au recrutement lorsque se présentent des candidates susceptibles de pourvoir les postes. Dans la filière administrative, très féminisée, une attention particulière doit être portée par les entreprises au recrutement ou à la promotion de femmes aux postes d'encadrement qui sont en majorité pourvus par des hommes, facteur qui contribue au maintien ou l'instauration d'écarts de rémunération entre les hommes et les femmes et à des différences de carrière ayant des impacts durables sur la rémunération et la retraite.

Les partenaires sociaux ont prévu de poursuivre en 2017 une négociation spécifique sur les inégalités femmes/hommes dans le secteur et de convenir des dispositions susceptibles de les réduire et les supprimer dans la branche de la radiodiffusion.

#### **Article 5**

##### *Extension de l'accord*

Le présent accord, mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais après la phase de signature.

Il est précisé que les parties signataires ont déterminé une prise d'effets de l'accord postérieure à son extension, afin qu'il implique des obligations identiques pour tous les employeurs de son champ d'application.



Fait le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3109

**Accords nationaux**  
**MÉTALLURGIE**

ACCORD DU 28 MARS 2017

RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI  
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR AÉRONAUTIQUE  
DES ALPES-DE-HAUTE-PROVENCE ET DES BOUCHES-DU-RHÔNE

NOR : ASET1750395M

Entre

UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans les départements du 13 et du 04 ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

### Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

#### 1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

Sur le territoire, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4<sup>e</sup> année consécutive (– 40 % entre le 1<sup>er</sup> semestre 2015 et le 1<sup>er</sup> semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. À fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane ;

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans ;
- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

De nombreuses entreprises sont impactées. À ce jour une trentaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

## 2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques des Bouches-du-Rhône et Alpes-de-Haute-Provence du 19 décembre 2006 modifiée », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### Article 2

#### *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

##### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

##### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

#### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADE-FIM PACA Corse, sont annexées au présent accord.

#### Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

### 2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF...

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

### 3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Alpes-Méditerranée.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Alpes-Méditerranée invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

### **Article 5**

#### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alpes-Méditerranée aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6**

### *Publicité de l'accord*

#### 1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### 2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

## **Article 7**

### *Portée de l'accord*

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Fait à Marseille, le 28 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
PRISES EN CHARGE OPCAİM 2017

---

**Document provisoire**

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAİM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de formation

Publics : salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.

Actions de formation visant prioritairement :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles ;
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

Coûts pédagogiques :

- 100 % du coût réel dans la limite de :
  - 40 €/h pour les formations industrielles ;
  - 32 €/h pour les formations non industrielles ;
- dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Bilan de compétences et VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Frais annexes :

- transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union européenne) ;
- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée ;
- restauration dans la limite de 18 €/repas.

Salaires (entreprises de moins de 11 salariés) : forfait 13 €/h.

Période de professionnalisation

Publics : salariés en CDI.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant :

- un CQPM ou CQPI (liste A CPNE) ;
- une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;
- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires.

Durée non applicable aux :

- actions de VAE ;



- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques :

- 80 % du coût réel dans la limite de :
  - 32 €/h pour les formations industrielles ;
  - 25 €/h pour les formations non industrielles.

Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :

- 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.

VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

#### Compte personnel de formation (CPF)

Publics : salariés en CDI ou en CDD.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant une certification inscrite au portail : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Critères définis par la CPNE restreinte (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire : dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques : dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

VAE et bilan de compétences : dans la limite de 62 €/h/salarié et de 24 heures.

Frais annexes : à préciser (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformative, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

Abondements de l'OPCAIM (au-delà des heures inscrites sur le compte) : suivant les priorités définies par la branche dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Brochure n° 3109

**Accords nationaux**  
**MÉTALLURGIE**

ACCORD DU 28 MARS 2017  
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR  
DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
DANS LE SECTEUR AÉRONAUTIQUE DU VAR  
NOR : ASET1750396M

Entre

UIMM Alpes-Méditerranée

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur aéronautique, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans le département du Var ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;

- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que le naval, le ferroviaire, l'énergie, le médical...

### Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur aéronautique a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord. Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

#### 1. Éléments conjoncturels

Dans un contexte mondial délicat du fait d'un cours du pétrole durablement bas et d'un ralentissement de la croissance chinoise, la vente des hélicoptères et des jets d'affaire est fortement impactée. Pour faire face à ce creux conjoncturel les grands donneurs d'ordre de la filière aéronautique baissent leur commande et renforcent leur niveau d'exigence à l'égard de leurs PME partenaires.

En PACA, les deux principaux donneurs d'ordres de la filière aéronautique (Airbus Helicopters et Dassault Aviation) rencontrent de graves difficultés économiques conjoncturelles.

En 2016, le marché des hélicoptères s'est dégradé significativement pour la 4<sup>e</sup> année consécutive (– 40 % entre le 1<sup>er</sup> semestre 2015 et le 1<sup>er</sup> semestre 2016). Cette nouvelle baisse s'explique principalement par la chute du marché pétrolier en raison de l'évolution du prix du baril. Airbus Helicopters a également été fortement impacté par le tragique accident du Super Puma qui s'est produit en Norvège en avril 2016 entraînant la décision de clouer au sol une large partie de la flotte de H225. À fin 2016 et malgré les autorisations des instances compétentes, 201 appareils sur 341 concernés n'avaient toujours pas repris les vols.

Ces événements ont entraîné une dégradation importante du carnet de commandes et pénalisent très fortement l'activité de maintenance directement liée au nombre d'heures de vol de la flotte. Même si le plan de transformation lancé en 2013, autour des axes : sécurité/qualité, compétitivité et satisfaction client, a permis à Airbus Helicopters de rester performant sur ce marché dégradé, compte tenu de la situation économique actuelle et de l'activité sur les 2 ans à venir, la situation spécifique des sites en France nécessite de prendre des mesures complémentaires de redimensionnement des effectifs de l'entité Airbus Helicopters SAS.

À ce titre et afin de lui permettre de maintenir sa performance et sa capacité d'investissement sur le moyen et long terme, Airbus Helicopters s'est engagé depuis le 3 novembre 2016 dans une procédure de plan d'adaptation des effectifs intitulé « projet ADAPT ». Ce plan d'adaptation des effectifs est un plan de départ volontaire exclusif sans licenciement contraint qui vise la suppression prévisionnelle de 582 postes en France, principalement sur le site de Marignane.

Dassault Aviation a été confronté à la mévente de ses jets d'affaires Falcon, malgré les succès commerciaux du Rafale en 2016. La production a déjà été réduite à 49 Falcon en 2016, contre 70 avant la crise et Dassault a enregistré seulement 33 commandes de jets d'affaires en 2016. La légère augmentation de la production de Rafale ne suffira pas à compenser la baisse de la production de Falcon.

Les perspectives de reprise de l'activité aéronautique à court terme sont très faibles :

- avec des cours du pétrole encore bas, Airbus Helicopters ne s'attend pas à une reprise de ce marché avant 1 ou 2 ans ;
- chez Dassault Aviation, aucune reprise n'est envisagée en 2017 et un « plan de transformation » destiné à renforcer la compétitivité de la société est déjà prévu.

Une reprise d'activité est envisagée au mieux pour 2019. Les commandes pourraient repartir dès 2018 mais l'activité ne redémarrer qu'après épuisement des stocks.

Dans le Var quelques entreprises sont impactées. À ce jour une dizaine d'entreprises ont été identifiées mais cette liste est ouverte et pourrait s'allonger au fil des mois.

## 2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate, que la plupart des métiers vont connaître rapidement des évolutions avec un élargissement des compétences demandées : notamment disparition des activités les plus simples ; plus d'autonomie ; besoin de maîtrise de plusieurs technologies ; plus forte adaptabilité au changement ; exigence technique et managériale renforcée pour les techniciens et cadres ; renforcement de la relation client ; environnement robotique industrielle ; intégration d'outils numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

La branche professionnelle accompagnera les entreprises dans la définition des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques à venir.

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1<sup>er</sup> relatif au « Champ d'application » des « Dispositions générales » de la « convention collective des industries métallurgiques et connexes du Var du 17 mars 1978 modifiée », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction aéronautique, peu important la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- la construction aéronautique.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

### Article 2

#### *Mesures urgentes en faveur de l'emploi*

##### 1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

#### Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté par le conseil d'administration de l'OPCAIM.

#### Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2017 de l'OPCAIM, appliquée par l'ADE-FIM PACA-Corse, sont annexées au présent accord.

#### Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2017-2018, notamment au titre de la plateforme mutations économiques.

### 2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre : CPF, CIF...

Le CEP peut être délivré sur simple demande du salarié prioritairement par le FONGECIF et l'APEC.

La prestation du CEP (entretien, conseil et accompagnement) est gratuite.

### 3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

### **Article 3**

#### *Durée de l'accord*

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 4**

#### *Rendez-vous des parties et suivi de l'accord*

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative signataire et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Alpes-Méditerranée.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Alpes-Méditerranée invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai d'un mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM PACA-Corse sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP PACA.

### **Article 5**

#### *Révision de l'accord*

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec avis de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Alpes-Méditerranée aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

## **Article 6**

### *Publicité de l'accord*

#### 1. Notification

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### 2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Toulon.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM ([www.uimm.fr](http://www.uimm.fr)) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

## **Article 7**

### *Portée de l'accord*

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail.

Fait à Marseille, le 28 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE  
PRISES EN CHARGE OPCAİM 2017

---

**Document provisoire**

Dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAİM et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués hors TVA.

Plan de formation

Publics : salariés en CDI ou en CDD des entreprises de moins de 300 salariés.

Actions de formation visant prioritairement :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles ;
- la mise en œuvre de formation pendant les périodes non travaillées au titre de l'activité partielle.

Coûts pédagogiques :

- 100 % du coût réel dans la limite de :
  - 40 €/h pour les formations industrielles ;
  - 32 €/h pour les formations non industrielles ;
- dans la limite de 10 000 €/an/entreprise pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Bilan de compétences et VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

Frais annexes :

- transport au coût réel (à l'intérieur de l'Union européenne) ;
- hébergement dans la limite de 64 €/nuitée ;
- restauration dans la limite de 18 €/repas.

Salaires (entreprises de moins de 11 salariés) : forfait 13 €/h.

Période de professionnalisation

Publics : salariés en CDI.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant :

- un CQPM ou CQPI (liste A CPNE) ;
- une qualification professionnelle inscrite au RNCP ;
- l'accès au socle de connaissances et de compétences (défini par décret) ;
- l'accès à une certification inscrite à l'inventaire CNCP.

Durée pédagogique minimum 70 h sur 12 mois calendaires.

Durée non applicable aux :

- actions de VAE ;



- formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire CNCP ;
- formations financées dans le cadre de l'abondement au CPF.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques :

- 80 % du coût réel dans la limite de :
  - 32 €/h pour les formations industrielles ;
  - 25 €/h pour les formations non industrielles.

Exception pour les femmes des entreprises de 50 salariés ou moins :

- 100 % dans la limite de 32 €/h dès lors que ces formations préparent à une certification inscrite sur la liste A ou B de la CPNE.

VAE : dans la limite de 62 €/h et de 24 h/salarié.

#### Compte personnel de formation (CPF)

Publics : salariés en CDI ou en CDD.

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire prenant en compte l'expérience des bénéficiaires et permettant la personnalisation des parcours.

Actions de formation visant une certification inscrite au portail : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr).

Critères définis par la CPNE restreinte (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Évaluation préalable des connaissances et savoir-faire : dans la limite de 500 € et pour une durée minimum de 3 h 30.

Coûts pédagogiques : dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

VAE et bilan de compétences : dans la limite de 62 €/h/salarié et de 24 heures.

Frais annexes : à préciser (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

Salaires et charges : prise en charge à hauteur de leur montant réel dans la limite, pour chaque salarié, du total pris en charge au titre de l'évaluation préformative, l'action de formation, la VAE et les frais annexes, pour les heures mobilisées au titre du CPF.

Abondements de l'OPCAIM (au-delà des heures inscrites sur le compte) : suivant les priorités définies par la branche dans la limite de 45 €/h/stagiaire pour les formations industrielles et de 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles (renseignez-vous auprès de votre ADEFIM).

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

---

**AVENANT DU 22 FÉVRIER 2017**

**À L'AVENANT DU 30 NOVEMBRE 2016**

**RELATIF À LA MENSUALISATION ET AU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1750390M

IDCC : 2221

Entre

UDIMEC Isère

D'une part, et

CFDT SYMETAL 38

CFE-CGC SMI Isère

CFTC métallurgie Isère

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par avenant en date du 30 novembre 2016, les parties ont modifié la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 pour intégrer les dispositions nationales de l'avenant du 21 juin 2010 à l'accord national du 10 juillet 1970 sur la mensualisation de la métallurgie, et prévoir de nouvelles mesures incitatives au dialogue social.

Cet avenant du 30 novembre 2016 ne comportait pas de disposition expresse sur sa durée.

L'intention des parties était de conclure pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent donc de compléter l'avenant en date du 30 novembre 2016, pour stipuler sa durée et ses modalités de révision, et décident d'insérer l'article suivant :

« Article 10

*Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur. »

#### Formalités de dépôt du présent avenant

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Fait à Grenoble, le 22 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

---

**AVENANT DU 22 FÉVRIER 2017**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017**

NOR : ASET1750391M

IDCC : 2221

Entre

UDIMEC Isère

D'une part, et

USM FO

CFDT SYMETAL 38

CFE-CGC SMI Isère

CFTC métallurgie Isère

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par avenants successifs, les partenaires sociaux confirment leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales.

Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, notamment en matière de progression raisonnée des rémunérations minimales annuelles garanties en 2017.

Au terme de leur négociation, les parties conviennent de nouvelles valeurs pour les salaires minima et primes d'ancienneté, dans les conditions ci-après stipulées, et dont les montants figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

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

### *TEGA*

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prévus à l'article 11 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord, pour l'année 2017.

## **Article 2**

### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques – RMH) et s'appliquant aux primes d'ancienneté, conformément à l'article 11 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, est fixée à 4,74 € pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective.

## **Article 3**

### *Salaires réels*

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2017, une rémunération brute inférieure aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels ont reçu une rémunération brute inférieure, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

## **Article 4**

### *Indemnité de panier de nuit*

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 a été portée à 6,30 € pour l'année 2017, compte tenu de l'évolution du montant du minimum garanti prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail et servant à son calcul.

## **Article 5**

### *Classification des mensuels : recommandations liées à l'expérience*

Il est rappelé que l'article 11-I *b* de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, relatif à la classification pour un mensuel ayant acquis une grande expérience professionnelle, dispose notamment que le salarié ayant acquis dans l'entreprise plus de 10 ans d'expérience dans un emploi du troisième échelon du niveau V (coefficient 365), peut bénéficier d'une promotion par son employeur à un coefficient 395, lorsqu'il met en œuvre à cet échelon une compétence éprouvée.

Les parties conviennent de compléter l'article 11-I *b* « Mensuel ayant une grande expérience professionnelle » de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001, en insérant les nouvelles dispositions suivantes à la suite des dispositions déjà existantes :

« Le salarié ayant acquis plusieurs années d'expérience dans l'entreprise dans un emploi classé à l'un des échelons du niveau I (coefficients 140, 145 ou 155), peut bénéficier d'une promotion par son employeur au coefficient supérieur, pour reconnaître l'expérience acquise. »

Les parties recommandent l'application des 2 dispositions précitées, afin d'inciter à la progression au cours de la vie professionnelle.

Il est précisé que ces recommandations ne constituent pas une garantie d'évolution.

## **Article 6**

### *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, dans les conditions d'application précitées.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Compte tenu de sa durée indéterminée, le présent accord ne peut pas être renouvelé. Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 7**

### *Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

## **Article 8**

### *Suivi et rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de l'année 2018 pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

## **Article 9**

### *Extension*

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 22 février 2017.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Barème des taux effectifs garantis 2017

Base : 35 heures.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier
I	1	140	17956	17956		
	2	145	17956	17956		
	3	155	17966	17966		
II	1	170	17973	17973		
	2	180		17979		
	3	190	17982	17982		
III	1	215	18896	17996	17996	19256
	2	225		18033		
	3	240	19633	18698	18698	20007
IV	1	255	20808	19817	19817	21203
	2	270	21999	20951		
	3	285	23196	22092	22092	23637
V	1	305		23545	23545	25194
	2	335		25860	25860	27669
	3	365		28177	28177	30150
	3	395		30438	30438	32567

## ANNEXE II

### Revenus minimaux hiérarchiques 2017

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles sur une base de 35 heures hebdomadaires.

Date d'application : 1<sup>er</sup> mars 2017.

Base de calcul des primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,74 €.

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise atelier	
I	1	140	O1	696,78	663,60				
	2	145	O2	721,67	687,30				
	3	155	O3	771,44	734,70				
II	1	170	P1	846,09	805,80				
	2	180			853,20				
	3	190	P2	945,63	900,60				
III	1	215	P3	1 070,06	1 019,10	AM1	1 109,10	AM1	1 090,44
	2	225			1 066,50				
	3	240	TA1	1 194,48	1 137,60	AM2	1 137,60	AM2	1 217,23
IV	1	255	TA2	1 269,14	1 208,70	AM3	1 208,70	AM3	1 293,31
	2	270	TA3	1 343,79	1 279,80				
	3	285	TA4	1 418,45	1 350,90	AM4	1 350,90	AM4	1 445,46
V	1	305			1 445,70	AM5	1 445,70	AM5	1 546,90
	2	335			1 587,90	AM 6	1 587,90	AM6	1 699,05
	3	365			1 730,10	AM 7	1 730,10	AM7	1 851,21
	3	395			1 872,30	AM 7	1 872,30	AM7	2 003,36



### ANNEXE III

#### Primes d'ancienneté

Montants mensuels à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017.

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point = 4,74 €.

#### *Prime mensuelle d'ancienneté des ouvriers*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140	20,90	41,81	62,71	83,61	104,52
	2	145	21,65	43,30	64,95	86,60	108,25
	3	155	23,14	46,29	69,43	92,57	115,72
II	1	170	25,38	50,77	76,15	101,53	126,91
	2	180					
	3	190	28,37	56,74	85,11	113,48	141,84
III	1	215	32,10	64,20	96,30	128,41	160,51
	2	225					
	3	240	35,83	71,67	107,50	143,34	179,17
IV	1	255	38,07	76,15	114,22	152,30	190,37
	2	270	40,31	80,63	120,94	161,25	201,57
	3	285	42,55	85,11	127,66	170,21	212,77
V	1	305					
	2	335					
	3	365					
	3	395					

#### *Prime mensuelle ancienneté administratif, technicien et agent de maîtrise*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140	19,91	39,82	59,72	79,63	99,54
	2	145	20,62	41,24	61,86	82,48	103,10
	3	155	22,04	44,08	66,12	88,16	110,21
II	1	170	24,17	48,35	72,52	96,70	120,87
	2	180	25,60	51,19	76,79	102,38	127,98
	3	190	27,02	54,04	81,05	108,07	135,09

NIV.	ÉCH.	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
III	1	215	30,57	61,15	91,72	122,29	152,87
	2	225	32,00	63,99	95,99	127,98	159,98
	3	240	34,13	68,26	102,38	136,51	170,64
IV	1	255	36,26	72,52	108,78	145,04	181,31
	2	270	38,39	76,79	115,18	153,58	191,97
	3	285	40,53	81,05	121,58	162,11	202,64
V	1	305	43,37	86,74	130,11	173,48	216,86
	2	335	47,64	95,27	142,91	190,55	238,19
	3	365	51,90	103,81	155,71	207,61	259,52
	3	395	56,17	112,34	168,51	224,68	280,85

*Prime mensuelle d'ancienneté des agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

NIV.	ÉCH.	COEF.	3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
I	1	140					
	2	145					
	3	155					
II	1	170					
	2	180					
	3	190					
III	1	215	32,71	65,43	98,14	130,85	163,57
	2	225					
	3	240	36,52	73,03	109,55	146,07	182,58
IV	1	255	38,80	77,60	116,40	155,20	194,00
	2	270					
	3	285	43,36	86,73	130,09	173,46	216,82
V	1	305	46,41	92,81	139,22	185,63	232,03
	2	335	50,97	101,94	152,91	203,89	254,86
	3	365	55,54	111,07	166,61	222,14	277,68
	3	395	60,10	120,20	180,30	240,40	300,50

Brochure n° 3225

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1266. – PERSONNEL DES ENTREPRISES  
DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

---

AVENANT N° 54 DU 16 DÉCEMBRE 2016  
RELATIF AUX MODALITÉS D'INDEMNISATION DES SALARIÉS  
PARTICIPANT AUX COMMISSIONS PARITAIRES NATIONALES

NOR : ASET1750405M

IDCC : 1266

---

Entre

SNRC

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

INOVA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984), tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

**Article 2**

*Modalités d'indemnisation*

Les dispositions de l'article 4 paragraphe « Commissions paritaires professionnelles nationales » sont modifiées comme suit :

« Article 4

*Paragraphe Commissions paritaires professionnelles nationales*

Pour participer à ces commissions paritaires, les organisations patronales signataires de la convention collective nationale prennent en charge, par organisation syndicale représentative au niveau

national, le salaire de quatre représentants salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale.

Ce temps de présence s'entend hors temps de délégation.

Chaque centrale syndicale représentative au niveau national pourra prétendre au remboursement, par les organisations patronales signataires de la convention collective nationale et sur justificatifs, des frais de :

- deux délégués de la région parisienne et deux délégués de province par séance de la commission paritaire nationale ;
- deux représentants par séance des groupes de travail paritaire.

Conformément au barème ci-dessous :

#### Frais de repas

Frais réels dans la limite de six fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée.

Le remboursement est effectué sur la base suivante :

- un repas par délégué de la région parisienne ;
- deux repas par délégué de province ou un repas en cas de déplacement en avion.

#### Frais de déplacement

Le remboursement des frais de déplacement est effectué sur les bases suivantes, quel que soit le mode de transport utilisé :

- pour les délégués de province en deçà de 500 km : billet SNCF aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;
- pour les délégués de province à partir de 500 km :
  - soit billet SNCF aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun, plus frais réels d'hôtel, petit déjeuner inclus, dans la limite d'un forfait de 34 MG ;
  - soit billet TGV aller-retour en 2<sup>e</sup> classe, déduction faite des réductions éventuelles, et transport en commun ;
  - soit billet d'avion aller-retour, en classe économique, et frais de navette entre l'aéroport et la ville.

Les 500 km s'entendent comme la distance du domicile du salarié au lieu de la réunion.

En l'absence de transport en commun alternatif, lorsque le salarié est dans l'obligation d'utiliser son véhicule pour rejoindre la gare la plus proche de son domicile, des indemnités kilométriques seront prises en charge pour cette seule partie du trajet sur la base de la 1<sup>re</sup> tranche du barème fiscal.

### Article 3

#### *Dénonciation ou modification de l'avenant*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective nationale et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

### Article 4

#### *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 5**

### *Extension de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983.

Fait à Paris, le 16 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3179

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1534. – ENTREPRISES DE L'INDUSTRIE  
ET DES COMMERCE EN GROS DES VIANDES**

AVENANT N° 86 DU 22 FÉVRIER 2017

RELATIF À LA REVALORISATION DES SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2017

NOR : ASET1750387M

IDCC : 1534

Entre  
FNICGV  
CNTF  
FNEAP  
SYNAFAVIA  
Culture viande

D'une part, et

FGTA FO  
CSFV CFTC  
FNAA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent accord est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes.

**Article 2**

*Revalorisation du salaire de base mensuel minimum au 1<sup>er</sup> février 2017*

La nouvelle grille s'établit comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Ouvriers, employés			
I	1502	1531	1562
II	1562	1593	1624

NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
III	1 626	1 657	1 691
IV	1 722	1 756	1 791
TAM			
IV	1 736	1 807	1 882
V	1 997	2 077	2 157
VI	2 304	2 396	2 486
Cadres			
VII	2 822	3 130	3 192
VIII	3 815	4 120	4 449
IX	4 814	5 197	5 615

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises de l'industrie et des commerces en gros des viandes, dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, en application des dispositions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 février 2017.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1384. – VINS DE CHAMPAGNE**

**(9 juillet 1985)**

(Étendue par arrêté du 6 juin 1986,  
*Journal officiel* du 28 juin 1986)

---

**ACCORD DU 20 MARS 2017**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2017**

NOR : ASET1750392M

IDCC : 1384

Entre

UMC

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

CGT Champagne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, le barème de salaires tripartite est revalorisé de + 0,4 % par rapport au barème applicable au 1<sup>er</sup> mars 2016.

Le barème revalorisé figure en annexe et s'applique aux salariés figurant dans l'effectif à la date du présent accord.

2. L'article « B.398. – Prime horaire forfaitaire » est modifié et remplacé par le texte ci-dessous :

« Article B.398

*Prime horaire forfaitaire*

Des ouvriers habituellement affectés aux caves ou aux vignes peuvent être détachés aux travaux de vendanges. Dans ce cas, une prime horaire forfaitaire leur est versée pour chaque heure de travail effectif directement occupée à ces travaux. Son montant est égal à :

- 0,242 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier exclusivement pour chauffeurs et convoyeurs de camion transportant des moûts, presseurs et ouvriers des cuveries dans les pressoirs ;
- 0,189 × taux horaire du coefficient 100 au 1<sup>er</sup> janvier pour les ouvriers directement occupés aux autres travaux de vendanges (cueillette exclue) ».

Fait le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)



## ANNEXE

### Calculs des mensualités (pour 35 heures) par coefficient d'emploi suite à l'accord tripartite du 20 mars 2017

*Rémunérations mensuelles garanties pour 35 heures par semaine  
à effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017 (primes annuelles à ajouter [cf. art. C. 26])*

Valeur du point coefficient 100 : 8,97 €.

Employés et ouvriers

*(En euros.)*

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		1 <sup>er</sup> mois (35 h + MTP) (152,25)	De 2 à 6 mois (158,34)	De 7 à 12 mois (162,40)
100	8,97			
120	10,00	1 522,86	1 583,78	1 624,39
130	10,52	1 601,36	1 665,41	1 708,12
140	11,03	1 679,86	1 747,05	1 791,85
150	11,55	1 758,36	1 828,69	1 875,58
160	12,06	1 836,85	1 910,33	1 959,31
170	12,58	1 915,35	1 991,97	2 043,04
175	12,84	1 954,60	2 032,79	2 084,91
180	13,10	1 993,85	2 073,60	2 126,77
190	13,61	2 072,35	2 155,24	2 210,51
195	13,87	2 111,60	2 196,06	2 252,37

*Rémunération mensuelle incluant les primes MTP + adaptation + évolution de carrière à l'ancienneté*

**Employés et ouvriers**

*(En euros.)*

COEFF.	1 AN à < 3 ans	3 ANS à < 6 ans	6 ANS à < 11 ans	11 ANS à < 16 ans	16 ANS à < 21 ans	21 ANS à < 26 ans	26 ANS à < 30 ans	30 ANS à < 35 ans	35 ANS à < 40 ans	40 ANS et plus
120	1644,53	1664,02	1 673,93	1 683,68	1 693,42	1 705,28	1 718,44	1 737,77	1 746,05	1 754,34
130	1 729,30	1 749,80	1 760,22	1 770,46	1 780,71	1 793,18	1 807,02	1 827,34	1 836,06	1 844,77
140	1 814,07	1 835,57	1 846,50	1 857,25	1 868,00	1 881,08	1 895,60	1 916,92	1 926,06	1 935,20
150	1 898,84	1 921,34	1 932,79	1 944,04	1 955,29	1 968,98	1 984,18	2 006,50	2 016,06	2 025,63
160	1 983,61	2 007,12	2 019,07	2 030,83	2 042,58	2 056,89	2 072,76	2 096,07	2 106,06	2 116,06
170	2 068,38	2 092,89	2 105,36	2 117,61	2 129,87	2 144,79	2 161,34	2 185,65	2 196,07	2 206,49
175	2 110,76	2 135,78	2 148,50	2 161,01	2 173,52	2 188,74	2 205,62	2 230,44	2 241,07	2 251,70
180	2 153,15	2 178,67	2 191,64	2 204,40	2 217,16	2 232,69	2 249,91	2 275,22	2 286,07	2 296,92
190	2 237,92	2 264,44	2 277,93	2 291,19	2 304,45	2 320,59	2 338,49	2 364,80	2 376,07	2 387,35
195	2 280,30	2 307,33	2 321,07	2 334,58	2 348,10	2 364,54	2 382,78	2 409,59	2 421,07	2 432,56

## Agents d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT hiérarchique de la fonction	SALAIRE GARANTI (taux horaire)	MENSUALITÉ : 35 HEURES + MTP + ADAPTATION		
		< 2 mois	De 3 à 6 mois	> 6 mois
200	14,13	2 150,85	2 236,88	2 294,24
210	14,64	2 229,34	2 318,52	2 377,97
220	15,16	2 307,84	2 400,16	2 461,70
225	15,42	2 347,09	2 440,98	2 503,56
230	15,67	2 386,34	2 481,79	2 545,43
240	16,19	2 464,84	2 563,43	2 629,16
245	16,45	2 504,09	2 604,25	2 671,03
250	16,71	2 543,34	2 645,07	2 712,89
270	17,74	2 700,33	2 808,35	2 880,36
295	19,03	2 896,58	3 012,44	3 089,68
300	19,28	2 935,83	3 053,26	3 131,55
325	20,57	3 132,07	3 257,36	3 340,88

## Cadres

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	< 18 MOIS	DE 18 À 36 MOIS	> 36 MOIS
I a		2543,34	2645,07	2712,89
I b	300 à 349	2935,83	3053,26	3131,55
		93,75 %	97,50 %	100 %
		3320,47	3453,29	3541,83
II	350 à 449	3328,32	3461,45	3550,21
		93,75 %	97,50 %	100 %
		4105,45	4269,67	4379,15
III a	450 à 599	4113,30	4277,83	4387,52
		93,75 %	97,50 %	100 %
		5282,92	5494,24	5635,11
III b	600 à 719	5290,77	5502,40	5643,49
		93,75 %	97,50 %	100 %
		6224,90	6473,89	6639,89
1. Durant les 18 premiers mois d'adaptation à la fonction attribuer : 93,75 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois. 2. Du 19 <sup>e</sup> au 36 <sup>e</sup> mois : 97,5 % du montant prévu au 37 <sup>e</sup> mois. Le statut cadre inclut les sujétions et les dépassements d'horaires inhérents à la fonction.				

## Règles générales d'application

1. Le coefficient hiérarchique est donné par la grille unique de classification des emplois d'employés, ouvriers (caves et vignes), encadrement et cadres.
2. Grille non applicable aux saisonniers occupés aux travaux de vendanges (CCC, art. B 391).
3. Tout salaire mensuel supérieur à celui prévu au barème ne justifie pas de majorer le coefficient hiérarchique exclusivement déterminé par l'emploi.
4. Aucun élément de salaire du code du travail (Smic) ou particulier à la maison ne peut se cumuler avec les montants de ce barème (cf. CCC, art. A.25).

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

## CONVENTIONS COLLECTIVES

### SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/17

#### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Exploitations agricoles (Lot) :</b> avenant n° 1 du 16 septembre 2016 (avenant n° 5 à l'accord du 7 octobre 2009 relatif aux frais de santé).....	84
<b>Exploitations agricoles (Tarn) :</b> avenant n° 42 du 15 septembre 2016 relatif à l'article 77 « Prime de fidélisation » .....	88
<b>Exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA (Landes [salariés non cadres]) :</b> avenant n° 3 du 13 octobre 2016 relatif à la prévoyance .....	92
<b>Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) :</b> avenant n° 102 du 28 septembre 2016 portant révision de l'article 33 relatif à la classification des emplois et coefficients hiérarchiques .....	98

**Convention collective**

**IDCC : 9461. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
(Lot)  
(29 février 2016)**

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,  
*Journal officiel* du 4 avril 2017)

---

AVENANT N° 1 DU 16 SEPTEMBRE 2016  
(AVENANT N° 5 À L'ACCORD DU 7 OCTOBRE 2009  
RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ)

NOR : AGRS1797042M

IDCC : 9461

Entre

FDSEA du Lot

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot

FDCUMA du Lot

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC du Lot

FGTA FO du Lot

SGA CFDT du Lot

CFTC du Lot

CGT du Lot

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Au vu des dernières modifications légales et réglementaires sur les régimes frais de santé, les organisations professionnelles et syndicales signataires ont décidé de supprimer la condition d'ancienneté, pour bénéficier de la complémentaire santé. En conséquence, l'accord départemental du 7 octobre 2009 sur la mise en place d'un régime complémentaire frais de santé au profit des salariés agricole, relevant dudit accord et non affiliés à l'AGIRC des exploitations agricoles du Lot, est modifié comme suit.

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

### *Salariés bénéficiaires*

L'article 3 « Salariés bénéficiaires » est modifié et remplacé comme suit :

#### « Article 3

### *Salariés bénéficiaires*

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tout salarié non cadre relevant du champ d'application dudit accord, non affilié à l'AGIRC et quelle que soit leur ancienneté.

En conséquence, toute référence à une quelconque ancienneté dans le présent accord est supprimée.

#### Article 3.1

### *Dispenses d'affiliation*

Les salariés placés dans les situations ci-après peuvent demander, par écrit à l'employeur, une dispense d'affiliation à l'assurance complémentaire frais de santé prévue au présent accord :

- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit qu'ils sont déjà couverts à titre individuel pour les mêmes garanties ;
- les salariés et les apprentis bénéficiaires d'un contrat de travail ou de mission d'une durée inférieure à 12 mois même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- les salariés et les apprentis à temps partiel et dont l'adhésion au régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation salariale au moins égale à 10 % de leur rémunération brute. En cas d'augmentation de la rémunération, si la cotisation salariale représente moins de 10 % de celle-ci de façon pérenne, le salarié devra alors obligatoirement s'affilier au régime mis en place par l'accord ;
- les salariés bénéficiaires de la CMU-C en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale ou de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), en application de l'article L. 863-1 du même code. La dispense prend fin dès que le salarié ne bénéficie plus de cette couverture ou ne perçoit plus l'ACS ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- à condition d'en justifier chaque année, les salariés (y compris étrangers) bénéficiaires par ailleurs pour les mêmes risques, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective à adhésion obligatoire mise en place dans une autre entreprise (salariés à employeurs multiples ou en qualité d'ayants droit affiliés à titre obligatoire).

Cette dernière dispense d'affiliation prend fin en cas de modification de la qualité d'ayant droit, en cas de non-renouvellement annuel de l'attestation, de cessation de la couverture obligatoire ou à la demande du salarié.

- les salariés ayant plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord et dont un seul de ces employeurs cotise auprès de l'organisme désigné.
- les salariés bénéficiant par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective :
  - dans le cadre du régime complémentaire relevant de la caisse d'assurance maladie des industries électriques et gazières (CAMIEG) ;



- dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif référencé de la fonction publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- dans le cadre du régime complémentaire frais de santé facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la fonction publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
- dans le cadre des contrats d'assurance de groupe dits "Madelin".

Toute demande de dispense doit être notifiée, par écrit, à l'employeur au plus tard avant la fin du 1<sup>er</sup> mois qui suit l'entrée en vigueur du présent accord ou celui de la date d'embauche si elle est postérieure.

En cas de dispense, les cotisations correspondantes ne sont pas dues, ni par le salarié, ni par l'employeur.

Si le salarié ne remplit plus les conditions de dispense d'affiliation, il doit en informer l'employeur et doit alors obligatoirement cotiser au régime à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant. »

## Article 3.2

### *Couverture facultative*

L'article 3.2.1 « Salariés relevant du champ d'application du présent accord, non affiliés à l'AGIRC et ayant moins de 3 mois d'ancienneté continue » est supprimé.

## Article 2

### *Cotisations*

L'article 6.1 de l'accord « Taux de cotisations et répartition », est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le présent accord relève de l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale applicable au régime agricole par renvoi prévu à l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime. Les cotisations sont établies sur la base de la législation de l'assurance maladie et de la réglementation sociale et fiscale en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Elles peuvent être revues, en fonction de l'équilibre du régime ou en cas de modification de ces textes.

Le taux global de la cotisation mensuelle du présent régime de "remboursement complémentaire de frais de santé" couvrant le seul salarié à titre obligatoire, est exprimé en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) et est égal, pour les exercices 2016 et suivants à :

- 0,72 % du PMSS.

Il est réparti comme suit :

- 50 % à la charge de l'employeur ;
- 50 % à la charge du salarié.

Le salarié peut affilier, facultativement, ses ayants droit, tels que définis à l'article 6.2 du présent accord, selon les options suivantes :

- faire garantir dans les conditions prévues à l'article 3.2.2 le remboursement des frais de santé engagés par la famille (conjoint et/ou le cas échéant enfant(s) à charge) du salarié moyennant un taux de cotisation spécifique de 2,13 % du PMSS ;

Si le salarié choisit de souscrire les garanties optionnelles dans les conditions prévues à l'article 3.2.3 et telles que définies à l'annexe B, il doit acquitter en totalité les cotisations supplémentaires soit :

- 0,21 % du PMSS pour le salarié seul ;
- 0,47 % du PMSS pour le salarié et ses ayants droit. »

Les autres dispositions de l'article 6.1 sont inchangées.

### **Article 3**

#### *Entrée en vigueur*

Les dispositions arrêtées au présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

### **Article 4**

#### *Dépôt et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour être déposé selon les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demandent, sans délai, l'extension du présent avenant, qui sera déposé au pôle « Politique du travail » de la DIRECCTE.

Fait à Cahors, le 16 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**  
**IDCC : 9811. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Tarn)**  
**(6 mai 2002)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

---

**AVENANT N° 42 DU 15 SEPTEMBRE 2016**  
**RELATIF À L'ARTICLE 77 « PRIME DE FIDÉLISATION »**

NOR : *AGRS1797043M*  
IDCC : 9811

Entre  
FDSEA

D'une part, et  
FGTA FO du Tarn  
FGAF CGT du Tarn  
SGA CFDT du Tarn  
SNCEA CFE-CGC du Tarn  
CFTC-Agri

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

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

L'article 77 « Prime de fidélisation » de la convention collective est modifié comme suit :

« Pour le personnel non cadre :

Tout salarié non cadre ayant au moins 5 ans d'ancienneté continue, au titre du contrat de travail en cours au 31 décembre, bénéficie d'une rémunération annuelle garantie égale à 13 fois le salaire minimum mensuel conventionnel correspondant à son coefficient hiérarchique.

Dans l'hypothèse où le salarié est rémunéré par un taux horaire supérieur à celui correspondant à son minimum conventionnel hiérarchique, sa rémunération annuelle garantie est calculée selon son taux horaire réel, plafonné au taux horaire conventionnel situé deux coefficients au-dessus.

Le salaire minimum mensuel est calculé sur la base de 151,67 heures pour un temps plein, et sur la base de l'horaire contractuel pour un salarié à temps partiel.

Cette rémunération annuelle garantie par année civile est proratisée en cas d'absence non considérée comme du travail effectif au sens de l'article L. 3141-5 du code du travail (maladie non professionnelle, congé sans solde...).

Cette rémunération annuelle garantie est comparée à la rémunération annuelle brute versée au salarié hors rémunérations versées au titre des heures supplémentaires et complémentaires. Ce

montant différentiel est appelé prime de fidélisation. Cette prime de fidélisation est calculée au 31 décembre de chaque année et versée avec le salaire de décembre.

Cette rémunération annuelle garantie est mentionnée à l'annexe IV et fait l'objet d'une mise à jour lors de la révision de la grille des salaires.

#### Exemples de calcul de fidélisation au 31 décembre 2016

##### Cas 1 (rémunération au niveau du coefficient)

Salarié(e), coefficient 21 (9,75 € au 1<sup>er</sup> mars 2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 9,75 € (valeur de la grille).

Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :

$151,67 \times 9,75 \text{ €} \times 13 = 19\,224,17 \text{ €}$ , qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.

Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :

$151,67 \times 9,75 \text{ €} \times 12 = 17\,745,39 \text{ €}$ .

Sa prime de fidélisation est de  $19\,224,17 \text{ €} - 17\,745,39 \text{ €} = 1\,478,78 \text{ €}$ .

##### Cas 2 (rémunération supérieure au coefficient)

Salarié(e), coefficient 21 (9,75 € au 1<sup>er</sup> mars 2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 9,90 €.

Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :

$151,67 \times 9,90 \times 13 = 19\,519,93 \text{ €}$ , qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.

Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :

$151,67 \times 9,90 \times 12 = 18\,018,40 \text{ €}$ .

Sa prime de fidélisation est de  $19\,519,93 \text{ €} - 18\,018,40 \text{ €} = 1\,501,53 \text{ €}$ .

##### Cas 3 (rémunération supérieure à 2 coefficients)

Salarié(e), coefficient 21 (9,75 € au 1<sup>er</sup> mars 2016), est rémunéré(e) à un taux horaire de 10 € (supérieur au 2<sup>e</sup> coefficient au-dessus, le coefficient 31 à 9,96 € au 1<sup>er</sup> mars 2016).

Sa rémunération annuelle garantie se calcule de la façon suivante :

$151,67 \text{ €} \times 9,96 \text{ € (valeur de la grille pour le coef. 31)} \times 13 = 19\,638,23 \text{ €}$ , qui doit être comparée à sa rémunération annuelle réelle.

Supposons que son brut annuel sans heure supplémentaire soit de :

$151,67 \times 10 \times 12 = 18\,200,40 \text{ €}$ .

Sa prime de fidélisation est de  $19\,638,23 \text{ €} - 18\,200,40 \text{ €} = 1\,437,83 \text{ €}$ . »

## **Article 2**

Le présent avenant s'applique à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

## **Article 4**

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la DIRECCTE.

Fait, à Albi, le 15 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE IV

### Grille des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE (au 1 <sup>er</sup> mars 2016)	RÉMUNÉRATION annuelle garantie (pour un temps plein) après 5 ans d'ancienneté (pour l'année 2016)
Niveau 1, échelon 1, coef. 11	9,67	19 066,43
Niveau 1, échelon 2, coef. 12	9,69	19 105,87
Niveau 2, échelon 1, coef. 21	9,75	19 224,17
Niveau 2, échelon 2, coef. 22	9,86	19 441,06
Niveau 3, échelon 1, coef. 31	9,96	19 638,23
Niveau 3, échelon 2, coef. 32	10,16	20 032,57
Niveau 4, échelon 1, coef. 41	10,51	20 722,67
Niveau 4, échelon 2, coef. 42	10,92	21 531,07

**Accord départemental**  
**PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE PRÉVOYANCE**  
**DES SALARIÉS NON CADRES DES EXPLOITATIONS**  
**DE CULTURES ET ÉLEVAGES CUMA ET ETA**  
**(Landes)**  
**(15 octobre 2009)**

(Étendu par arrêté du 17 mai 2010,  
*Journal officiel* du 28 mai 2010)

**AVENANT N° 3 DU 13 OCTOBRE 2016**

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : AGRS1797041M

Entre

FDSEA des Landes

Fédération des syndicats agricoles CGA-MODEF des Landes

FDCUMA Béarn, Landes, Pays basque

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Landes

D'une part, et

FNAF CGT, section agriculture

SGA CFDT des Landes

FGTA FO, section agriculture

SNCEA CFE-CGC des Landes

CFTC-Agri des Landes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Suite aux récentes évolutions légales et réglementaires sur la prévoyance complémentaire, l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance a fait l'objet d'un avenant n° 4.

Cet avenant a notamment modifié le dispositif prévoyance national en définissant des garanties minimales obligatoires.

Pour le dispositif prévoyance, des garanties optionnelles sont prévues par l'avenant national n° 4 afin de permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs, de renégocier leur accord en adaptant leurs garanties aux options déterminées nationalement.

L'avenant national n° 4 a précisé que ces options ne sauraient ouvrir un droit à adhésion facultative aux salariés, mais permettent de constituer un système de garanties collectives obligatoires,

quand les partenaires sociaux locaux décident de l'établir à un niveau supérieur au socle minimum national. En outre, ces options pourront également être souscrites par l'exploitation ou l'entreprise agricole.

En conséquence, les partenaires sociaux de l'accord départemental du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA des Landes, décident de réviser l'accord départemental afin d'appliquer les dispositions de l'accord national, avec un niveau supérieur au socle national minimum, en mettant en place des options nationales, dans l'objectif d'une mutualisation nationale.

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

### *Révision de l'accord départemental du 15 octobre 2009*

Le présent avenant constitue un accord de révision au sens des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Les dispositions de l'accord départemental du 15 octobre 2009 relatif à la mise en place d'un régime de prévoyance pour les salariés non cadres des exploitations de cultures et élevages, CUMA et ETA des Landes, y compris ses avenants, sont totalement abrogées et remplacées par les dispositions de l'accord national du 10 juin 2008 sur une protection sociale complémentaire en agriculture et la création d'un régime de prévoyance et ses avenants, pour la partie des dispositions relatives à la prévoyance complémentaire, à l'exclusion des dispositions du régime frais de santé.

Toutefois, les partenaires sociaux du département des Landes ont décidé de faire bénéficier les salariés d'un système de garanties collectives obligatoires à un niveau supérieur au socle national.

C'est pourquoi ils ont choisi certaines des options nationales qui viennent compléter le socle national minimum obligatoire de la couverture prévoyance.

#### « Article 1<sup>er</sup>

#### *Champ d'application*

##### Article 1.1

##### *Champ d'application professionnel*

Le présent accord est applicable à l'ensemble des exploitations et entreprises agricoles relevant de la convention collective du département des Landes du 10 juillet 2006 :

- les exploitations agricoles proprement dites ;
- les exploitations d'élevage ;
- les exploitations de cultures spécialisées (viticulture, arboriculture, établissements d'horticulture ou de production grainière, cultures maraîchères, pépiniéristes etc.) ;
- les entreprises de travaux agricoles pour le compte de tiers (battage, moissonnage-battage, motoculture, préparation des terres, opération de cultures, exploitation des systèmes d'irrigation, etc. [code NAF 01.4A, Code APE 400]) ;
- les coopératives de culture en commun et d'utilisation en commun de matériel agricole.

Toutefois, les exploitations forestières et les organismes professionnels agricoles sont exclus de son champ d'application professionnel.

##### Article 1.2

##### *Champ d'application territorial*

Le présent accord régit tous les travaux et activités visés à l'article 1.1, effectués dans des exploitations ou entreprises dont le siège, représenté par les bâtiments d'exploitation principaux, est situé sur le territoire du département des Landes, même si les terrains de cultures s'étendent sur un département limitrophe et ceci, où que soient domiciliés les employeurs et les salariés.



## Article 2

### *Bénéficiaires*

Par dérogation aux dispositions de l'accord national, les dispositions du présent accord s'appliquent aux salariés non cadres :

- justifiant d'une ancienneté de 6 mois continus dans l'entreprise pour les garanties incapacité temporaire et permanente de travail;
- sans condition d'ancienneté pour les garanties décès,

à l'exclusion :

- des cadres ressortissants de la convention collective du 2 avril 1952 et relevant de la caisse de retraite complémentaire cadre en application des décisions de l'AGIRC et bénéficiant à ce titre du régime de prévoyance défini dans la convention précitée;
- des VRP ressortissant d'autres dispositions conventionnelles obligatoires.

La condition d'ancienneté est réputée acquise au 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'ancienneté requise.

## Article 3

### *Garanties*

Les employeurs des entreprises relevant du champ d'application visé à l'article 1 de l'accord sont tenus obligatoirement de faire bénéficier tous les salariés visés à l'article 2 des garanties prévoyance figurant dans le tableau ci-après et selon les dispositions relatives au dispositif prévoyance contenues dans l'accord national. Tous les salariés visés à l'article 2 bénéficient des dispositions relatives à la mensualisation telle que prévue aux articles L. 1226-1 et D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail. Toutefois, les signataires du présent accord ont décidé d'améliorer le dispositif de mensualisation légale.

GARANTIES DE PRÉVOYANCE	
<b>Garanties incapacité de travail</b>	
Incapacité temporaire de travail (ITT)	
Socle obligatoire conventionnel ITT	15 % SB
Option ITT	+ 5 % SB
Mensualisation (1 <sup>re</sup> période et 2 <sup>e</sup> période)	
Option mensualisation légale avec amélioration	90 % SB
Incapacité permanente de travail (IPP et invalidité)	
Garanties IPP	
Socle obligatoire conventionnel IPP > 2/3	10 % SB
Option IPP > 2/3	10 % SB
Garanties invalidité	
Socle obligatoire conventionnel invalidité catégorie 2 ou 3	10 % SB
Option invalidité cat. 2 ou 3	10 % SB
<b>Garantie décès</b>	
Socle obligatoire conventionnel capital décès	100 % SAB
Option majoration enfant	25 % SAB
Option frais d'obsèques (hors décès du salarié)	100 % PMSS
Option rente éducation :	
– jusqu'au 12 <sup>e</sup> anniversaire	3 % PASS
– du 13 <sup>e</sup> au 17 <sup>e</sup> anniversaire	4,5 % PASS
– du 18 <sup>e</sup> au 26 <sup>e</sup> anniversaire	6 % PASS

GARANTIES DE PRÉVOYANCE
<p>PASS : plafond annuel de la sécurité sociale.</p> <p>IPP : incapacité permanente professionnelle.</p> <p>SB : salaire brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations incapacité de travail, temporaire et permanente, est égal au salaire brut ayant donné lieu à cotisation, limité à quatre fois le montant du plafond annuel de la sécurité sociale et se rapportant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– pour l’incapacité temporaire de travail : à la période de référence retenue par la mutualité sociale agricole afin de déterminer le salaire journalier de référence servant au calcul de ses prestations ;</li> <li>– pour l’incapacité permanente de travail : aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu l’arrêt de travail consécutif à une maladie professionnelle ou non, ou à un accident du travail, ou lorsque le salarié ne justifie pas de 12 mois entiers de rémunération dans l’entreprise adhérente, le salaire de référence pris en compte est le salaire mensuel moyen de la période considérée multiplié par 12.</li> </ul> <p>SAB : salaire annuel brut :</p> <p>Le salaire servant de base au calcul des prestations décès est égal au salaire annuel brut ayant donné lieu à cotisations.</p> <p>La rémunération prise en compte se rapporte aux 12 mois civils précédant celui au cours duquel est survenu le décès ou l’arrêt de travail si le décès a été précédé d’une période d’arrêt de travail.</p> <p>En cas de décès intervenant avant 12 mois d’ancienneté, le capital est calculé sur la base du salaire moyen mensuel du participant multiplié par 12.</p>

Le descriptif des garanties optionnelles figurant dans le tableau de garanties ci-dessus est précisé ci-après :

### Option incapacité temporaire de travail (“ITT”)

L’option “ITT” permet d’augmenter le montant de l’indemnité journalière complémentaire servie en cas d’arrêt de travail (d’origine professionnelle ou non) du salarié.

### Option “Mensualisation légale avec amélioration”

Selon les dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du code du travail, tout salarié ayant 1 année d’ancienneté dans l’entreprise bénéficie, en cas d’absence au travail justifiée par l’incapacité résultant de maladie ou d’accident constaté par certificat médical et contre-visite s’il y a lieu, d’une indemnité complémentaire à l’allocation journalière versée par le régime de base de sécurité sociale, à condition d’avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité et d’être pris en charge par le régime de base.

Afin de permettre aux entreprises visées à l’article 1 de l’accord de faire face à l’obligation de maintien de salaire telle qu’elle résulte du présent accord, l’option mensualisation légale avec amélioration permet aux employeurs de s’assurer auprès d’un organisme assureur pour couvrir cette obligation.

Cette option comprend également une assurance des charges sociales prévoyant le versement d’indemnités correspondant aux charges sociales dues sur les indemnités journalières complémentaires versées en cas d’incapacité temporaire de travail du participant pour la quote-part relative à la mensualisation légale.

Le montant de la prestation est servi sous déduction de l’indemnité journalière versée par le régime de base. Le versement de la prestation intervient :

- à compter du 1<sup>er</sup> jour d’arrêt de travail, si celui-ci est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ;
- à compter du 8<sup>e</sup> jour d’arrêt de travail en cas de maladie ou d’accident de la vie privée.

Les indemnités journalières complémentaires sont servies nettes de cotisations salariales, de CSG et de CRDS.

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des indemnités journalières du régime de base)
6 mois à 6 ans	60 jours
6 ans à 11 ans	80 jours

ANCIENNETÉ	INDEMNISATION À 90 % DU SALAIRE BRUT (sous déduction des indemnités journalières du régime de base)
11 ans à 16 ans	100 jours
16 ans à 21 ans	120 jours
21 ans à 26 ans	140 jours
26 ans à 31 ans	160 jours
31 ans et plus	180 jours

#### Option incapacité permanente de travail (“Invalidité catégorie 2 ou 3”)

L’option “Invalidité catégorie 2 ou 3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une pension (catégorie 2 ou 3) dans le cadre de l’assurance invalidité.

#### Option incapacité permanente de travail (“IPP > 2/3”)

L’option “IPP > 2/3” permet d’augmenter le montant de la pension mensuelle complémentaire servie en cas d’attribution par le régime de base d’une rente correspondant à un taux d’incapacité au moins égal à 66,66 % dans le cadre de l’assurance accidents du travail et maladies professionnelles.

#### Option “Majoration enfant”

L’option “Majoration enfant” permet le versement d’une majoration par enfant à charge du participant décédé.

#### Option “Frais d’obsèques”

L’option “Frais d’obsèques” consiste à verser une indemnité funéraire en cas de décès d’un ayant droit du salarié (conjoint, cocontractant d’un Pacs, concubin ou enfant à charge).

#### Option “Rente éducation”

En cas de décès du salarié, cette option consiste à verser aux enfants à charge une rente dont le montant varie selon l’âge. La rente est versée viagèrement aux enfants invalides déclarés avant leur 26<sup>e</sup> anniversaire. Elle est doublée pour les orphelins des deux parents.

### Article 4

#### *Financement du dispositif de prévoyance*

Les garanties du socle obligatoire conventionnel sont assurées, pour tous les salariés, via une cotisation dont la part à la charge de l’employeur répond au minimum fixé par l’accord national du 10 juin 2008 dans ses dispositions relatives au dispositif prévoyance.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour les garanties incapacité temporaire et permanente, pour tous les salariés ayant 6 mois d’ancienneté continue dans l’entreprise, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- mensualisation 100 % à la charge de l’employeur ;
- incapacité temporaire (ITT) 100 % à la charge du salarié ;
- invalidité (catégorie 2 et 3) : 100 % à la charge du salarié ;
- IPP > 2/3 : 100 % à la charge de l’employeur.

Les garanties du socle obligatoire et les garanties optionnelles obligatoires sont assurées, pour la garantie décès, pour tous les salariés sans condition d’ancienneté, via une cotisation répartie de la façon suivante :

- décès : 86 % à la charge des employeurs et 14 % à la charge des salariés. »

## **Article 2**

### *Durée. – Entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil qui suivra la parution de l'arrêté d'extension et au plus tôt le 1<sup>er</sup> avril 2017.

## **Article 3**

### *Formalités de dépôt*

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

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**

**(Nord)**

**(8 mars 1974)**

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

---

**AVENANT N° 102 DU 28 SEPTEMBRE 2016**

**PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 33**

**RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES**

NOR : *AGRS1797040M*

IDCC : 9592

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord

Chambre syndicale des pépiniéristes du nord de la France

Chambre syndicale des horticulteurs du nord de la France

D'une part, et

Union départementale des syndicats du Nord FO

SGA CFDT 59

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Il est introduit une division de l'article 33 intitulée :

« 33.2. Classification des emplois TAM »

L'article 33.2 est ainsi rédigé :

« Niveau V : Technicien ou agent de maîtrise

Échelon 1. – Coefficient 501 (rôle technique uniquement) :

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

Technicien qui assure l'organisation et l'exécution des tâches et missions qui lui sont confiées, et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.

Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.

En outre il participe à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique telles que relation avec des fournisseurs et clients, enregistrements et traitement de données sur informatique.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.

Échelon 2. – Coefficient 502 (rôle technique et/ou d'encadrement) :

Ces emplois correspondent au niveau de connaissances du référentiel des diplômes agricoles de niveau III ou II, niveau qui peut avoir été acquis par expérience.

À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une complète autonomie et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.

À cet échelon, le salarié peut être chargé de fonctions d'encadrement. Il organise alors et répartit les travaux des salariés qu'il encadre.

Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.

Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle. »

## **Article 2**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité départementale Nord-Lille de la DIRECCTE.

Fait à Lille, le 28 septembre 2016.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165170170-000517  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---