

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/19 DU 27 MAI 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	94

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Assurances (sociétés) : accord du 15 décembre 2016 relatif à la qualité de vie au travail.....	4
Audiovisuelle (production) : accord du 15 février 2017 relatif à l'annexe I « Réalisateurs ».	20
Bâtiment et travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés) : avenant n° 3 du 7 mars 2017 à l'accord du 28 juin 2012 révisé le 5 mars 2013 relatif au régime complémentaire de frais de santé	23
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône]) : avenant n° 7 du 6 mars 2017 à l'accord départemental du 20 juin 2012 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2017	38
Commerces de détail (Vosges) : accord-cadre interprofessionnel du 30 juin 2016 relatif au repos hebdomadaire et au repos dominical.....	40
Eaux et boissons sans alcool (production) : adhésion par lettre du 4 avril 2017 de la FNAF CGT à la convention collective	51
Enseignement privé sous contrat : avenant du 5 juin 2014 relatif à la création d'un CQP « Éducateur de vie scolaire ».....	52
Enseignement privé sous contrat : avenant du 2 juin 2015 relatif à la création d'un CQP « Coordinateur de vie scolaire »	57
Métallurgie (Indre-et-Loire) : adhésion par lettre du 3 avril 2017 de l'UIMM Loiret-Touraine à la convention collective	62
Métallurgie (Vosges) : accord du 23 mars 2017 relatif aux rémunérations et aux primes pour l'année 2017	63
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2017	69
Pharmacie d'officine : avenant du 20 mars 2017 relatif à la prévoyance et aux frais de santé (cadres).....	71
Pharmacie d'officine : avenant du 20 mars 2017 relatif à la prévoyance et aux frais de santé (non-cadres)	75
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 65 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2017	79
Tourisme (organismes) : avenant n° 17 du 27 octobre 2016 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation	83

Unédic, Assedic (institutions, assurance chômage) : avenant du 24 février 2017 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} mars 2017.....	85
Transports routiers : avenant n° 66 du 13 mars 2017 relatif aux frais de déplacement des ouvriers	87
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 86 du 7 mars 2017 relatif au salaire minimum conventionnel au 1 ^{er} mars 2017.....	90

Convention collective nationale

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

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3265

Convention collective nationale

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

Brochure n° 3267

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2016
RELATIF À LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

NOR : ASET1750439M
IDCC : 438, 653, 1672, 1679

Entre

FFA

D'une part, et

CSFV CFTC

UNSA banques

CFE-CGC assurances

FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord traduit l'engagement des signataires de promouvoir une démarche innovante et un vocabulaire communs en matière de qualité de vie au travail comme voie pour accompagner la conduite du changement, enjeu stratégique pour les métiers de l'assurance à l'ère du numérique.

Le secteur de l'assurance souhaite relever les défis des transformations multiples et rapides qui résultent principalement de la digitalisation des activités, mais également d'autres facteurs tels que les évolutions normatives, les attentes des clients, dans un contexte de globalisation des activités.

Ces évolutions ont des conséquences sur les activités, les métiers et les organisations des entreprises. Dans ce contexte, les organisations signataires, convaincues du lien étroit entre performance économique et performance sociale, soulignent l'importance de la qualité de vie au travail comme levier dans la conduite des transformations nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Conscients de ces enjeux majeurs, et s'inscrivant au-delà des obligations légales et réglementaires en matière de prévention, de santé et de sécurité au travail, les signataires de l'accord de branche relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances du 8 décembre 2014 se sont engagés à ouvrir en 2016 une négociation sur la qualité de vie au travail. Ils ont ainsi démontré leur volonté de négocier un accord spécifiquement sur ce thème, sans nier pour autant le rôle essentiel, pour la qualité de vie au travail, de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, thème traité, en tant que tel, dans la révision programmée cette même année de l'accord de branche relatif à la mixité-diversité (accord de branche du 19 décembre 2008 revu le 13 mai 2013). Les travaux préparatoires à cette négociation se sont inscrits dans une démarche innovante de dialogue social associant des experts du sujet, tels que l'ANACT et l'observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance.

Comme le précise le préambule de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail regroupe toutes les actions permettant d'améliorer les conditions d'exercice du travail résultant notamment des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, favorisant ainsi le sens donné à celui-ci, et donc d'accroître la performance collective de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de chacun de ses acteurs ; autrement dit, la qualité de vie au travail désigne et regroupe sous un même intitulé les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises, d'autant plus quand leurs organisations se transforment.

Ainsi, prenant en compte les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la qualité de vie au travail inscrit dans le plan santé au travail 2016-2020, les signataires, dans l'objet de fournir aux entreprises du secteur un socle commun de référence pour conduire leur propre démarche, souhaitent s'inscrire dans une dynamique de branche innovante et porter les dispositions visant à :

- impliquer l'ensemble des acteurs ;
- accompagner le changement dans les temporalités et les espaces ;
- concilier les temps de vie ;
- expérimenter, partager et communiquer.

La notion de qualité de vie au travail n'est pas réglementée. Le glossaire annexé au présent accord préconise des définitions de termes et notions couramment utilisés et évolutifs, composant un vocabulaire commun en usage au sein de la branche sur le sujet de la qualité de vie au travail.

IMPLIQUER L'ENSEMBLE DES ACTEURS

Chaque acteur de l'entreprise, quel que soit le niveau auquel il intervient, est partie prenante de l'amélioration de la qualité de vie au travail. Il contribue « au bien-vivre ensemble » par sa participation constructive au collectif de travail.

Article 1^{er}

Acteurs

1.1. Direction générale

Elle définit les objectifs stratégiques et économiques de l'entreprise, en prenant en compte l'équilibre entre le bien-être au travail des salariés et l'atteinte de la performance économique et sociale. Elle impulse la dynamique et définit une politique et des actions en matière de qualité de vie au travail, fournit les moyens nécessaires, en lien avec les acteurs concernés de l'entreprise et participe à sa mise en œuvre.

1.2. Managers

Ils facilitent la contribution de leurs collaborateurs en favorisant un climat de confiance et de bienveillance. Ils assurent un rôle central dans l'organisation, la motivation de leurs collaborateurs, leur professionnalisme et leur efficacité. Ils participent à la politique en matière de qualité de vie au travail en contribuant à la régulation et à la prévention des situations à risque.

1.3. Collaborateurs

Chaque collaborateur est impliqué dans la démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail et participe activement à sa mise en œuvre, tant dans la relation avec son manager qu'avec ses collègues.

1.4. Fonction ressources humaines

Elle met en place et décline la politique de qualité de vie au travail au sein de l'organisation, en lien avec les professionnels de la prévention et de la santé au travail, ainsi qu'avec les institutions représentatives du personnel.

1.5. Institutions représentatives du personnel et acteurs de la santé au travail

Toutes les instances dont le CHSCT, dans le cadre de leurs compétences respectives, jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre de la démarche. Elles sont force de proposition et contribuent activement à la promotion de la qualité de vie au travail.

Les acteurs de la santé au travail, dans le cadre d'une équipe pluridisciplinaire (médecins, infirmiers...), jouent un rôle de prévention et d'accompagnement sur le milieu de travail.

Article 2

Appropriation de la démarche et expression des acteurs

La mise en place par l'entreprise d'actions de nature à favoriser l'appropriation de la démarche par l'ensemble des acteurs est encouragée, telles que :

- des mesures de sensibilisation, d'accompagnement, d'information et de formation ;
- l'organisation de temps de discussion et d'échanges suscitant l'expression des salariés ;
- la formation, des managers notamment, afin de leur permettre d'appréhender la notion de qualité de vie au travail dans toutes ses composantes, de les sensibiliser à l'importance de la démarche, et de leur permettre d'assurer efficacement le relais auprès de leurs équipes ; au niveau

- de la branche, les services d'OPCABAIA peuvent être sollicités pour identifier les formations les mieux adaptées à cet objectif en fonction des spécificités du secteur ;
- des actions de médiation pour s'efforcer de restaurer et/ou maintenir la relation de travail, rechercher une solution concertée de nature à améliorer l'ambiance de travail.

TITRE II

ACCOMPAGNER LE CHANGEMENT DANS LES TEMPORALITÉS ET LES ESPACES

Article 3

Appropriation collective du changement par le dialogue

Les évolutions que connaît le secteur de l'assurance impliquent d'anticiper et de prendre en compte les impacts humains des transformations dans les entreprises, en lien notamment avec les démarches de gestion prévisionnelle des emplois, des compétences et des parcours professionnels.

En effet, les changements dans les organisations et leur rythme peuvent avoir des incidences sur le travail au quotidien, et/ou sur la conciliation des temps de vie.

Par ailleurs, la capacité et le ressenti de « bien faire son travail » sont des éléments essentiels du bien-être au travail, sentiment lui-même reconnu comme vecteur d'efficacité et de performance économique et sociale.

Les conditions d'appropriation de ces changements, dans le temps notamment, sont indispensables pour maintenir et développer la cohésion des équipes, l'adhésion à la dynamique collective, le sens donné au travail.

Elles doivent donc être favorisées dès l'amont, tant par le dialogue social traditionnel que par l'expression directe des salariés par des échanges sur des thèmes tels que :

- la visibilité des enjeux et la compréhension des objectifs portés par les projets de transformation structurants de l'entreprise ;
- les pratiques professionnelles ;
- l'amélioration des processus ;
- la simplification des tâches ;
- ...

L'expression des salariés est en effet un vecteur nécessaire pour permettre leur pleine implication et contribuer à favoriser leur développement professionnel. Les signataires incitent aux démarches innovantes en la matière, selon des modalités adaptées à la culture, au contexte économique, et à l'activité de chaque entreprise, et prenant en compte les spécificités des métiers. Cette expression des salariés vise à favoriser le partage d'expériences ainsi que la reconnaissance de leur savoir-faire, afin d'améliorer les conditions d'exercice de leur activité.

Les parties signataires soulignent l'intérêt de démarches d'expérimentation dans les entreprises, permettant de développer la responsabilisation, la créativité, l'adaptabilité des organisations et du collectif de travail, avec pour objectif une meilleure appropriation des changements.

Article 4

Environnement de travail dans l'entreprise en transformation

Les possibilités offertes par les nouveaux outils de communications, l'utilisation qui en est faite, l'aménagement des espaces de travail qui peut en découler, modifient l'environnement de travail. L'accès à l'information est facilité, l'utilisation des outils digitaux et des réseaux sociaux se développe rapidement, les opportunités de contact avec les clients se diversifient, les espaces et les postes de travail évoluent.

Ces innovations sont autant d'atouts pour un meilleur fonctionnement de l'entreprise à condition d'être perçues par le salarié comme des facteurs d'amélioration des conditions de réalisation de son travail, de facilitation de son activité professionnelle, en lui reconnaissant le degré d'autonomie adapté à l'exercice de son activité, contribuant ainsi à un sentiment accru de bien-être au travail.

4.1. Démarche d'acculturation et de maîtrise des outils digitaux

Conscients de l'importance des transformations culturelles et technologiques introduites par le digital, les parties signataires invitent les entreprises à engager des démarches d'acculturation des salariés sur :

- les enjeux du digital pour nos entreprises et leurs relations avec les clients ;
- les impacts du digital sur nos outils et le travail au quotidien ;
- les usages des réseaux sociaux.

La maîtrise de l'utilisation des outils digitaux est indispensable pour éviter les dysfonctionnements, qu'il s'agisse de l'outil lui-même, des procédures liées à son usage, en matière de sécurité en particulier, ou de l'optimisation des capacités offertes par les ressources techniques et documentaires.

En conséquence, les entreprises sont invitées à veiller à une bonne appropriation des outils digitaux par les salariés, par des actions d'acculturation et/ou de formation adaptées.

À ce titre, les parties signataires rappellent que le certificat digital, dont la création a été décidée au niveau de la branche par l'accord relatif au pacte de responsabilité et de solidarité dans les sociétés d'assurances conclu le 8 décembre 2014, vise à doter d'ici à 2020 l'ensemble des salariés de ces entreprises du portefeuille de compétences nécessaires à l'exercice des métiers dans le contexte de digitalisation des activités du secteur. Le certificat atteste les compétences du salarié dans :

- l'intégration de la digitalisation des activités et les apports des outils numériques dans la pratique professionnelle ;
- la maîtrise des outils du poste de travail connecté.

4.2. Évolution des espaces de travail

Corollaire de l'évolution des métiers et des outils de travail, les espaces de réalisation de l'activité peuvent nécessiter des adaptations. Les entreprises sont invitées, en lien avec les institutions représentatives du personnel, à rechercher à cette occasion les solutions les plus appropriées pour mettre en place ou développer des espaces propices à la meilleure réalisation des activités dans un cadre favorisant la coopération, le partage d'informations, la concentration et la confidentialité nécessaires à la qualité des relations interpersonnelles.

À cet égard, les services de santé au travail contribuent à favoriser une ergonomie pertinente des espaces de travail.

TITRE III

CONCILIER LES TEMPS DE VIE

Article 5

Règles et bonnes pratiques dans l'utilisation des outils

Les nouveaux modes de communication sont à l'origine de sollicitations multiples, susceptibles d'entraîner une certaine porosité entre la vie professionnelle et la vie privée.

Les entreprises sont invitées, en lien avec les institutions représentatives du personnel et les salariés, à examiner les dispositifs et pratiques à mettre en place pour garantir un bon usage des outils de communication digitaux. Elles prennent en compte les spécificités des métiers dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité qui leur sont propres et conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Les modalités définies au niveau de l'entreprise visant à favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée, au regard notamment de la connectivité, portent par exemple sur le cadre d'accompagnement, les bonnes pratiques conseillées aux émetteurs et aux receveurs de messages, le droit à la déconnexion ou à la connexion choisie, le télétravail... Tout en permettant la nécessaire continuité d'activité de l'entreprise, ces modalités doivent permettre de développer un environnement respectueux des équilibres de vie des collaborateurs.

Les parties signataires rappellent qu'à compter du 1^{er} janvier 2017, au niveau de l'entreprise, les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale, font partie de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

Les actions de sensibilisation (accompagnement par les managers, charte, formation...) mises en place dans les entreprises sur ces sujets permettront d'informer tous les salariés sur ces modalités.

Article 6

Nouvelles formes d'organisation du travail

Les différentes formes d'organisation du travail, induites notamment par l'évolution des pratiques managériales, par l'utilisation d'outils et par les attentes des collaborateurs eux-mêmes, modifient les distances, les durées et les lieux de réalisation du travail.

Il peut s'agir du travail effectué hors du site d'affectation habituel, sur un site distant, ainsi que du télétravail.

Il peut s'agir également de réunions se déroulant à distance, par téléphone, visio-conférences...

Ces nouvelles formes ou modalités d'organisation du travail, sources d'efficacité et de progrès social, visent également à améliorer la qualité de vie au travail en s'inscrivant dans le respect des temps de vie.

Les entreprises accompagnent ces nouvelles formes d'organisation du travail, en définissant les conditions de travail, en déterminant les conditions d'organisation des réunions à distance, en développant et en renforçant l'accompagnement des managers et des salariés dans la transformation...

Article 7

Prise en compte des situations particulières ayant une incidence sur l'équilibre des temps de vie

Les parties signataires invitent les entreprises à porter une attention particulière aux situations personnelles que peuvent rencontrer certains salariés, susceptibles d'avoir des conséquences importantes sur l'équilibre de leurs temps de vie, et en conséquence sur leur travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à communiquer sur les dispositifs d'information et de prévention proposés notamment par B2V, susceptibles d'apporter un soutien aux salariés confrontés à des situations personnelles complexes (maladie grave ou situation de dépendance d'un proche...), tels que :

- conseils en ligne pour les aidants familiaux par exemple ;
- actions de prévention visant à la préservation du capital santé (bilan médical, conseils personnalisés, activités préventives...);
- stages de préparation à la retraite.

TITRE IV

EXPÉRIMENTER, PARTAGER ET COMMUNIQUER

Conscients que pour accompagner efficacement les évolutions du secteur la dimension prospective ne peut être limitée à la réalisation de bilans et de diagnostics, les signataires entendent promouvoir les démarches favorisant l'expérimentation et l'innovation au niveau de l'entreprise et de la branche.

Article 8

Actions au niveau de l'entreprise

8.1. Démarches d'innovation

Les signataires incitent les entreprises à expérimenter et à innover sur des thématiques identifiées, ancrées dans le fonctionnement opérationnel et donnant lieu à des évaluations, à des retours d'expériences, avec un objectif d'amélioration continue. Les thèmes d'expérimentation, leurs modalités et les moyens alloués pour les mettre en œuvre sont déterminés au niveau de chaque entreprise.

Les entreprises sont invitées à porter à la connaissance de la branche les expérimentations qu'elles ont menées, notamment celles prévues par leurs accords. Un référent qualité de vie au travail est désigné à cette fin au sein de chaque entreprise ou groupe, dans la mesure du possible.

8.2. Mesures des actions

Afin d'évaluer l'apport des actions qu'elles mènent, les entreprises travailleront à la coconstruction d'indicateurs permettant de mesurer les effets de la politique de qualité de vie au travail, qu'il s'agisse d'indicateurs de performance, de santé au travail, de ressources humaines, ou d'organisation.

Article 9

Actions au niveau de la branche

Les signataires s'engagent à organiser, au-delà des obligations légales, un dialogue social innovant de nature à promouvoir les échanges sur ces évolutions, en facilitant notamment les démarches de partage d'expériences au sein de la branche.

Un comité de suivi dont les modalités de fonctionnement sont précisées à l'article 11 du présent accord, est chargé de la mise en œuvre des mesures précisées ci-dessous :

9.1. Partage d'expériences

Le partage des expérimentations et des bonnes pratiques repérées dans les entreprises pour leur caractère à la fois innovant et efficace est essentiel pour diffuser la démarche au plus grand nombre.

Le comité de suivi, sur les bases des données collectées qui lui sont communiquées, favorise les échanges sur le thème de la qualité de vie au travail.

9.2. Action de communication

Les signataires s'engagent à organiser dans le courant de l'année 2017 un événement sur le thème de la qualité de vie au travail.

Cet événement, préparé dans le cadre du comité de suivi, sera l'occasion de communiquer sur les pratiques des entreprises et de les diffuser largement.

9.3. Guide des bonnes pratiques

Un guide des bonnes pratiques d'entreprises, sera réalisé avec la participation du comité de suivi pendant la durée de l'accord.

Ce support sera conçu d'emblée sous forme numérique, lui assurant ainsi la diffusion la plus large possible et la capacité d'une mise à jour permanente.

TITRE V

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 10

Champ d'application

Le présent accord vise les sociétés et organismes, ainsi que leurs salariés, entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972 et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993.

Article 11

Comité de suivi

Le comité de suivi est composé de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord.

Il se réunit une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente. Une réunion supplémentaire est organisée en 2017 pour préparer l'action de communication prévue à l'article 9.2 ci-dessus.

Le comité de suivi est composé de deux représentants titulaires par organisation syndicale de salariés signataire et d'un remplaçant, ainsi que d'autant de représentants de la FFA.

Il a pour mission le suivi de la mise en œuvre des mesures à l'article 9 ci-dessus.

Un point sur les travaux du comité de suivi est réalisé annuellement dans le cadre de la commission paritaire nationale de la formation professionnelle et de l'emploi des sociétés d'assurances.

Article 12

Durée de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Article 13

Dépôt légal

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal et à l'extension du présent accord.

Article 14

Date d'effet

Le présent accord entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal.

Fait à Paris, le 15 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Glossaire

Les notions de qualité de vie ou de bien-être au travail recouvrent une réalité complexe, qu'il est difficile d'appréhender de manière complète, et ne peut se réduire à un ensemble de phénomènes précis.

Afin d'y voir plus clair et de fixer un vocabulaire commun en usage au sein de la branche, les signataires proposent ci-dessous les définitions des termes les plus couramment rencontrés sur le sujet.

Ce glossaire est par nature évolutif compte tenu des avancées constantes en termes de recherches et de pratiques sur ce sujet. Il a vocation à évoluer en tant que de besoin.

1. Qualité de vie au travail

Extrait du document de l'ANACT « 10 questions sur la qualité de vie au travail » :

« La QVT peut se définir comme l'existence d'un cercle vertueux entre plusieurs dimensions directement ou indirectement liées à l'activité professionnelle : relations sociales et de travail, contenu du travail, environnement physique, organisation du travail, possibilité de réalisation et de développement personnel, conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. »

« L'engagement dans le travail et l'entreprise est à la source des gains de performance et de l'innovation. Cet engagement dépend de plusieurs conditions : contenu du travail, opportunités de développement professionnel, qualité du management... de la satisfaction des clients ou usagers... ainsi que d'un bon fonctionnement de l'entreprise. Concevoir de telles conditions de manière pérenne suppose de les inscrire à l'agenda stratégique et dans les projets techniques, sociaux et organisationnels de l'entreprise.

Les conditions :

- environnement de travail (physique, technique, organisationnel...);
- conditions d'emploi (formation, carrière, égalité, parcours professionnel...);
- conditions de vie extraprofessionnelles en relation avec le travail (temps de transport, problèmes de santé...).

La capacité à s'exprimer et à agir :

- participatif (groupe de résolution de problèmes, débats sur le travail...);
- partenariat social (concertation, dialogue social...);
- soutien managérial (clarté des objectifs, reconnaissance...);
- soutien des collectifs (solidarité métiers, travail en équipe, échanges sur les pratiques...).

Le contenu du travail :

- autonomie au travail : pouvoir agir sur des éléments de la tâche (rythme, procédure, choix des moyens, accès aux ressources, outils...) et de les combiner de manière variée et adaptée à la situation de sorte à procurer un sentiment de maîtrise;
- valeur du travail : le sens du travail ou sa valeur est d'abord perçu par autrui (client, bénéficiaire, hiérarchie, pair...) et renvoie au sentiment d'utilité;
- travail apprenant : il renvoie à la possibilité de mobiliser dans son exercice professionnel un ensemble de compétences (relationnelles, émotionnelles, physiques, cognitives...). Un travail apprenant rend le travail intéressant;

- travail complet : réaliser une tâche complète non seulement au plan organisationnel (maîtrise d'un processus ou d'une séquence de processus), mais aussi pouvoir évaluer les effets de mon activité en regard des résultats que j'en attends, et pourvoir réduire l'écart entre les deux. Et donc de « piloter » ma performance (sentiment de responsabilité). »

Extraits de l'accord national interprofessionnel qualité de vie au travail du 19 juin 2013 :

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, relatifs en partie à chacun des salariés mais également étroitement liés à des éléments objectifs qui structurent l'entreprise.

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

Ainsi conçue, la qualité de vie au travail désigne et regroupe les dispositions récurrentes abordant notamment les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail permettant de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les salariés et la performance collective de l'entreprise.

[...] La qualité de vie au travail résulte de la conjonction de différents éléments, qui participent du dialogue social et de la perception qu'en ont les salariés, tels que :

- la qualité de l'engagement de tous à tous les niveaux de l'entreprise ;
- la qualité de l'information partagée au sein de l'entreprise ;
- la qualité des relations de travail ;
- la qualité des relations sociales, construites sur un dialogue social actif ;
- la qualité de mise en œuvre de l'organisation du travail ;
- la qualité du contenu du travail ;
- la qualité de l'environnement physique ;
- la possibilité de réalisation et de développement personnel ;
- la possibilité de concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le respect de l'égalité professionnelle. »

2. Bien-être au travail

Institut de recherche en santé et en sécurité du travail (IRSST, 2009 ; définition reprise sur le site « Mieux vivre au travail » de l'ANACT) :

« Le bien-être au travail réfère à un état plus englobant que celui de santé puisqu'il prend en considération la personne dans son ensemble, ce qui se traduit par : un sentiment, une sensation d'épanouissement, de confort, de satisfaction générale, tant en parlant du corps que de l'esprit. Le terme peut également se référer à des concepts tels que la satisfaction au travail, la motivation et le plaisir. »

La performance sociale au travail, 2013, livre blanc réalisé par Marslab, référencé sur le site aractidf :

« L'Organisation mondiale de la santé définit la santé comme étant "un état de complet bien-être physique, mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité". De la même manière, les notions de bien-être au travail et de performance sociale ne doivent pas être définies uniquement comme l'absence de souffrance dans le travail, et cette approche fait encore défaut dans l'évaluation du vécu des salariés au travail. En effet, le plus souvent, les évaluations mesurent essentiellement l'occurrence d'éléments négatifs au travail. Or, être bien au travail n'est pas l'absence de mal-être, il s'agit d'un état qualitativement différent et qui doit être considéré en tant que tel. »

3. Tolérance/droit à l'erreur

« C'est le propre de l'homme de se tromper ; seul l'insensé persiste dans son erreur » Cicéron, homme politique romain.

Nous faisons tous des erreurs, c'est le propre de la nature humaine. En revanche, il faut apprendre de ses erreurs pour s'améliorer et progresser.

Plutôt qu'un « droit » qui rend difficilement compte de la variabilité et de la singularité des situations réelles, nous devons parler plutôt de tolérance à l'erreur, modulable selon les individus et tenant compte de plusieurs paramètres (niveau de compétence et de motivation, type de fonction, culture de l'entreprise, contexte...).

Appliquée au management la tolérance à l'erreur signifie : souligner et s'appuyer sur ce qui marche, sur ce qui fonctionne, accompagner les collaborateurs vers l'excellence, les féliciter et les encourager, plutôt que de se focaliser sur les difficultés, les erreurs...

L'expression « nous n'avons pas le droit à l'erreur » présuppose le principe du « zéro erreur » et cela peut avoir pour effet d'augmenter le contrôle et de diminuer l'autonomie et la responsabilisation, car il revient à nier le risque inhérent à toute initiative.

4. Autonomie au travail

Rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Michel Gollac et Marceline Bodier (2011), référencé sur le site « Travailler mieux » du ministère du travail :

« Elle désigne la possibilité pour le travailleur d'être acteur, et non passif, vis-à-vis de son travail, de sa participation à la production et de la conduite de sa vie professionnelle. Cette idée a connu un renouvellement à la fin des années 1970 grâce aux travaux de Robert Karasek (1979), qui montra l'intérêt de combiner les exigences du travail à ce qu'il appela la latitude décisionnelle (« *job decision latitude* »).

Cette dernière dimension inclut l'autonomie dans la réalisation du travail, c'est-à-dire non seulement la marge de manœuvre dont dispose le travailleur dans son travail, mais aussi sa participation dans la prise des décisions qui le concernent. Elle inclut également l'utilisation et le développement des compétences.

L'autonomie au sens de Karasek est donc une autonomie au sens fort, comprenant tous les aspects du travail qui contribuent à l'autonomie de l'individu dans son emploi et sa carrière. »

5. Soutien social

Rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Michel Gollac et Marceline Bodier (2011), référencé sur le site « Travailler mieux » du ministère du travail :

« [Le] soutien social est aussi bien celui apporté par les collègues que celui apporté par les supérieurs : il vise en principe la solidarité au sein du groupe, la cohésion dans le collectif de travail, le soutien de la hiérarchie et la qualité de la communication. Il comprend les relations qui prennent la forme d'une aide technique ou d'un soutien psychologique, mais ne s'y réduit pas : l'expression « soutien social » est réductrice à moins de la concevoir comme se référant à un ensemble de relations sociales qui, de fait, constituent un soutien, et non comme se référant aux seules relations visant explicitement à procurer un soutien. »

Dans l'*Encyclopédie de sécurité et de santé au travail*, volume 2, « Le soutien social », D. Wayne Corneil écrit : « Hirsh (1980) définit cinq composantes possibles du soutien social :

- le soutien affectif : sollicitude, réconfort, amour, affection, sympathie ;
- l'encouragement : mesure dans laquelle le soutien de l'autre inspire du courage, de l'espoir, l'envie de se ressaisir ;
- les conseils : informations utiles pour résoudre les problèmes ; le sentiment d'être informé(e) ;

- la compagnie : le temps passé avec celle (celui) qui offre son soutien ; le fait de ne pas se sentir seul(e) ;
- l'aide concrète : apports pratiques (de l'argent ou une aide ménagère) ; l'impression d'être déchargé(e) de fardeaux. »

6. Droit à la déconnexion

Selon les dispositions de l'article L. 2242-8 du code du travail, la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte notamment sur :

1° L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés ;

[...]

7° (À compter du 1^{er} janvier 2017) Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Le rapport établi par M. Bruno Mettling sur la « Transformation numérique et vie au travail », en septembre 2015, donne un éclairage complémentaire, en voici quelques extraits (pages 21 à 23) :

Citation : « Travail connecté et articulation entre vie privée et vie professionnelle (2.1.2.3) :

[...] la bonne articulation entre ces deux sphères est un des facteurs clés de la réussite de la transformation numérique pour qu'elle permette également une amélioration de la qualité de vie au travail.

Sur un plan sociologique et juridique, les travaux relèvent :

- une volonté de la part des salariés de maîtriser la fluidité entre les deux sphères. Mais tous les salariés n'ont pas le même pouvoir de négocier et de réguler la frontière, car les facteurs qui l'influencent sont nombreux : catégorie socio-professionnelle, âge, sexe, horaires atypiques/variables, composition de la famille, habitudes, équipement/usages... ;
- il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer le respect de la santé et la sécurité des salariés, notamment en garantissant les temps de repos ;
- savoir se déconnecter au domicile est une compétence qui se construit également à un niveau individuel (des rapports au temps, longs à construire et plutôt stables) mais qui a besoin d'être soutenue au niveau de l'entreprise (ex. : chartes, actions de sensibilisation), ainsi que par des contextes collectifs favorables (ex. : réciprocité entre les salariés). Le droit à la déconnexion est donc bien une coresponsabilité du salarié et de l'employeur qui implique également un devoir de déconnexion.

La recherche de solutions comme la déconnexion relève donc autant d'une éducation au niveau individuel que d'une régulation au niveau de l'entreprise.

[...] Dès lors que le travail connecté et son articulation avec la vie privée sont une zone de tension, la mission est convaincue de la nécessité de mettre en place de manière coconstruite avec les instances de représentation du personnel un droit et un devoir de déconnexion, partagé entre l'entreprise et le salarié, des actions d'éducation à l'usage des outils numériques devant être conduites pour développer des comportements de nature à se préserver des risques d'excès. »

7. Risques psychosociaux (RPS) et troubles psychosociaux

Les auteurs du livre « Gérer les risques psychosociaux » (Jean-Édouard Grésy, Ricardo Pérez Nuckel et Philippe Emont) indiquent que « les RPS ne sont définis ni juridiquement, ni statistique-

ment, aujourd'hui, en France. Ils sont à l'interface de l'individu et de sa situation de travail d'où le terme de risque psychosocial. Il convient de souligner aussi le caractère subjectif de ce risque, qui relève de la perception propre à chaque individu. »

La rubrique « Travailler mieux » du site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social précise que :

« Les accords conclus à l'unanimité par les partenaires sociaux en matière de stress (juillet 2008) et de harcèlement et violence au travail (mars 2010), permettent de s'appuyer sur des définitions relativement consensuelles, qui reconnaissent le caractère plurifactoriel des RPS, admettent l'existence de facteurs individuels mais aussi organisationnels.

Il convient de souligner aussi le caractère subjectif de ce risque qui relève de la perception propre à chaque individu, ce qui n'empêche ni de l'évaluer, ni de le mesurer (à l'instar de la douleur en milieu hospitalier), afin d'en apprécier l'évolution dans le temps.

Dans l'idéal, il conviendrait de parler de « risques psychosociaux au travail », afin de bien circonscrire le champ des responsabilités de l'employeur. Ce dernier est tenu d'agir sur « ce sur quoi il a prise » et donc sur les déterminants des risques psychosociaux dans son entreprise, sans violer l'intégrité psychique des intéressés.

Si tout le monde s'accorde à souligner la plurifactorialité des RPS qui caractérisent à la fois l'organisation du travail et les relations interindividuelles, il est important de rappeler que les facteurs à l'origine des RPS sont connus et mis en évidence par une littérature scientifique foisonnante :

Ils peuvent être regroupés en 4 grandes familles de facteurs :

- les exigences du travail et son organisation : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;
- le management et les relations de travail : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;
- la prise en compte des valeurs et attentes des salariés : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;
- les changements du travail : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations... »

8. Risques liés au changement

Rapport « Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser », Michel Gollac et Marceline Bodier (2011), référencé sur le site « Travailler mieux » du ministère du travail :

« Les changements obligent les travailleurs à élaborer de nouveaux compromis entre les exigences de la tâche, les ressources dont ils disposent et la préservation de leur santé. L'élaboration de ces nouveaux compromis représente une charge et la période où ils ne sont pas stabilisés expose à des risques particuliers. [...] Il faut du temps pour assimiler les changements. L'accélération du changement managérial fait que les salariés ont parfois à peine le temps d'intégrer la dernière réorganisation qu'une nouvelle se met déjà en place (de Coninck et Gollac, 2006). [...] L'apprentissage organisationnel, nécessaire, est souvent sous-estimé lors de la conception des processus de changement. Il s'agit d'être en capacité de prendre ses repères, d'être en capacité de se familiariser avec le nouvel environnement que crée le changement. C'est le temps nécessaire à l'adaptation de l'homme à son environnement (audition de Jack Bernon *et al.*). »

9. Gestion des conflits

Le philosophe Paul Ricœur écrivait qu'« est démocratique un État qui ne se propose pas d'éliminer les conflits mais d'inventer les procédures leur permettant de s'exprimer et de rester négociables ». Il serait illusoire de croire possible la disparition de tout conflit dans les relations interpersonnelles : le

conflit est une friction indissociable de la nature même des rapports entre les hommes, que ce soit au niveau des États ou des entreprises. Gérer efficacement un conflit, c'est donc avant tout lui laisser les moyens de s'exprimer, puis oser l'affronter en vue de le résoudre.

Pour gérer une situation conflictuelle, deux parties ont cependant d'autres moyens que la confrontation directe.

Les méthodes que l'on désigne sous le nom de modes alternatifs de résolution des conflits (MARC) impliquent toutes le recours à un tiers :

- l'arbitrage : le tiers est un arbitre qui a pour mission de trancher le litige ;
- le recours au juge : le tiers est un juge qui s'en réfère au droit pour statuer (dans la limite de sa compétence, sa juridiction, etc.) ;
- le recours à un expert : le tiers est un homme de l'art, sollicité pour donner son avis d'expert sur la situation ;
- la médiation : le tiers est un médiateur qui s'efforce de restaurer et/ou maintenir la relation et facilite la recherche d'une solution négociée.

10. Médiation

Jacques Salzer, maître de conférences en retraite de l'université Paris-Dauphine, définit la médiation par sa fonctionnalité. Selon lui, la médiation exercée par un tiers indépendant, neutre et impartial a essentiellement pour fonction :

- de coordonner les échanges conflictuels entre les parties ;
- d'aider à ce qu'elles s'écoutent ;
- de vérifier qu'elles se comprennent mutuellement ;
- de déceler et de hiérarchiser avec elles leurs besoins respectifs ;
- de leur faire imaginer le plus grand nombre de solutions possibles ;
- de les inviter enfin à déterminer la solution la plus acceptable qui permettra à chacun de sortir satisfait de l'équilibre trouvé en médiation.

11. Expression des salariés, espaces de discussions

Extrait de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » :

« Article 12

Encourager et favoriser l'expression des salariés sur leur travail

... si l'organisation du travail est de la seule responsabilité de l'employeur, la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail, est l'un des éléments favorisant leur perception de la qualité de vie au travail et du sens donné au travail. À cette fin, les entreprises développeront des initiatives... favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail...

Ces espaces de discussion s'organiseront sous la forme de groupes de travail entre salariés d'une entité homogène de production ou de réalisation d'un service. Ils peuvent s'organiser en présence d'un référent métier ou d'un facilitateur chargé d'animer le groupe et d'en restituer l'expression et comportent un temps en présence de leur hiérarchie.

Ces espaces de discussion peuvent également être mis en place pour des managers. Les restitutions validées par le groupe sont portées à la connaissance de la hiérarchie et des institutions représentatives du personnel. Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur, des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie et, d'autre part, sur le rôle et les moyens du management.

Ces échanges doivent contribuer à créer des relations empreintes de plus de bienveillance et à développer un climat de confiance réciproque.

Ces modes d'expression mis en place ne doivent pas faire obstacle aux attributions des institutions représentatives du personnel ni au pouvoir hiérarchique du management. De la même façon, le management et les élus des institutions représentatives du personnel doivent veiller à respecter les possibilités d'expression des salariés, organisées dans un tel cadre. »

La définition de l'ANACT (extrait revue *Travail & changement* n° 358 janvier-février-mars 2015) :

Les espaces de discussion sont des espaces collectifs qui permettent une discussion centrée sur l'expérience de travail et ses enjeux, les règles de métier, le sens de l'activité, les ressources, les contraintes. Cette discussion se déroule suivant des règles coconstruites avec les parties prenantes. Les espaces de discussion sont inscrits dans l'organisation du travail, ils s'articulent avec les processus de management et les institutions représentatives du personnel et visent à produire des propositions d'amélioration, des décisions concrètes sur la façon de travailler.

Quatre finalités sont distinguées :

- la régulation collective : ce sont les espaces liés au processus de management, de la réunion d'équipe au comité de direction, en passant par des réunions de groupes « projet » ;
- la concertation sociale : ce sont les espaces de dialogue social soit entre les partenaires sociaux (exemple : observatoire paritaire interne à une organisation) soit avec les salariés de l'entreprise (ex. : groupe d'expression directe) ;
- la résolution de problème : les groupes ad hoc liés à une démarche de diagnostic, d'amélioration continue (qualité, risques psychosociaux) ;
- le développement professionnel : groupes métier, d'analyse de pratiques, de codéveloppement voire des sessions de formation selon les modalités d'animation pédagogique.

Les critères de l'ANACT : il importe de définir les éléments suivants : périmètre de la discussion, acteurs impliqués, modes et outils d'animation, liens avec les instances de dialogue social et processus de décision, formalisation du compte rendu et ses destinataires, temporalité.

12. Indicateurs de santé et qualité de vie au travail

Extrait du document de l'ANACT « 10 questions sur les indicateurs santé et qualité de vie au travail » :

« Le recours à des indicateurs chiffrés pour suivre, mesurer, améliorer ou évaluer la santé et la QVT se développe dans les entreprises. Ces indicateurs peuvent être des appuis pour définir et suivre les politiques de prévention et d'amélioration de la QVT...

Les indicateurs ne seront de véritables ressources pour l'action que s'ils sont construits, débattus, interprétés dans un dialogue pluridisciplinaire qui intègre les connaissances sur les conditions réelles du travail...

Les grandes familles d'indicateurs : démographiques, absentéisme, parcours et emploi, santé, sécurité, conditions de travail (page 4).

Définir des indicateurs pertinents, associer l'ensemble des parties prenantes à leur construction, tenir compte des contextes de travail.

Pour appuyer le processus d'amélioration des conditions de travail, les indicateurs SQVT doivent favoriser (page 11) :

- la sensibilisation de la direction générale, de l'ensemble des directions et du management aux enjeux de SQVT ;
- la veille sur les évolutions dans l'entreprise et leurs effets sur la santé et la qualité de vie au travail ;
- le débat pluridisciplinaire au sein des instances paritaires et autres comités de prévention, débat indispensable à la production d'une prévention effective et durable ;

- la compréhension des contextes de travail ;
- le passage à l'action pour l'amélioration de la santé et de la qualité de vie au travail. »

Extrait de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 « Vers une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle » :

« Article 15

Définir des indicateurs de la qualité au travail, spécifiques à l'entreprise

Les indicateurs... seront définis et partagés entre les partenaires sociaux au plus près des réalités de l'entreprise et de la situation des salariés. Si la définition d'indicateurs est très utile pour identifier les phénomènes et mesurer des évolutions dans le temps, il est important d'en garder une approche pragmatique et mesurée.

Trois grands types d'indicateurs peuvent être retenus :

- des indicateurs de perception des salariés (susceptibles d'être appréciés notamment au regard des conclusions des rapports Gollac/Bodier, Lachmann/Larose/Pénicaud et Nasse/Légeron) ;
- des indicateurs de fonctionnement ;
- des indicateurs de santé au travail.

Permettant d'évaluer la mise en œuvre d'actions concrètes dans l'entreprise et donc relevant des thèmes qui seront retenus par les négociateurs de l'entreprise, ils pourront notamment relever des domaines suivants : les relations sociales et de travail ; le contenu et la qualité du travail ; l'environnement physique de travail ; la réalisation et le développement professionnel ; l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes ; la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle ; la mixité des emplois ; les modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail. »

Brochure n° 3346

Convention collective nationale
IDCC : 2642. – PRODUCTION AUDIOVISUELLE

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2017
RELATIF À L'ANNEXE I « RÉALISATEURS »

NOR : ASET1750447M
IDCC : 2642

Entre
AFPF
USPA
SPI
SPECT
SATEV

D'une part, et

CFE-CGC
SNTPT
F3C CFDT
USNA CFTC
SFR CGT
FORTAC FO
SPIAC CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La présente annexe a pour objet de traiter, dans le cadre de la convention collective de la production audiovisuelle, des aspects spécifiques de l'emploi et de la rémunération des réalisateurs en qualité de salariés, indépendamment de leur éventuelle qualité d'auteur, formalisée par un contrat d'auteur.

Article 1^{er}

Définition de fonction

Le réalisateur est le salarié auquel l'employeur confie la mission de créer et de donner sa forme à une œuvre, un programme ou une séquence de programme, dénommés ci-après « programme audiovisuel ».

Dans le cadre établi par l'employeur, le réalisateur assure la préparation matérielle de la réalisation et détermine les choix artistiques en accord avec son employeur ou le représentant de celui-ci.

L'employeur engage le personnel artistique et technique et alloue les moyens techniques et matériels affectés à la réalisation après avis et consultation du réalisateur. Toute modification de ces choix, en cours de réalisation, se fait dans les mêmes termes.

Le réalisateur est notamment chargé de diriger la mise en scène, les prises de vues, les prises de sons, le montage, le mixage et les finitions jusqu'à l'édition du prêt-à-diffuser, selon les particularités du programme audiovisuel précisées au contrat. Le réalisateur est chargé de diriger les activités des personnels artistiques et techniques concourant directement à la réalisation.

Dans l'accomplissement de ses missions, le réalisateur apporte ses connaissances personnelles, sa personnalité et l'expression de son talent. Il signe sa réalisation aux génériques.

Le travail du réalisateur s'exerce dans le respect du plan de travail établi en concertation lors de la préparation, des accords collectifs et de la réglementation du travail en vigueur.

Le réalisateur peut être chargé par l'employeur de l'étude de faisabilité d'un projet. Ce contrat ne préjuge pas de la décision ultérieure que l'employeur pourra donner à ce projet.

Article 2

Structure du contrat

Le réalisateur d'un programme audiovisuel est lié à l'employeur par un contrat de travail. Ce contrat doit être conclu et signé par les parties avant le début de son exécution ou, en cas d'empêchement, au plus tard dans les 48 heures qui suivent ce début. Les conditions générales de ce contrat sont celles prévues par la présente annexe à la convention collective de la production audiovisuelle. Les conditions particulières du contrat sont définies de gré à gré.

À défaut d'écrit et/ou de la mention du motif du contrat, le contrat est présumé conclu à durée indéterminée.

Le contrat doit mentionner :

- le (ou les) titre(s) provisoire(s) ou définitif(s) du (ou des) programme(s) audiovisuel(s) et/ou le(s) numéro(s) du (ou des) épisode(s) d'une série à titre générique s'il(s) n'a (n'ont) pas de titre particulier, pour lequel (lesquels) le réalisateur est engagé ;
- la (ou les) durée(s) prévisionnelle(s) du programme (des programmes) audiovisuel(s) ;
- le genre ;
- toutes particularités techniques de ce ou de ces programmes (notamment le format de l'image et les supports de réalisation lorsqu'ils sont connus) ;
- la première destination de ce ou de ces programmes lorsqu'elle est connue par les parties lors de la conclusion du contrat de travail ;
- la catégorie de la réalisation, en référence au barème ;
- le salaire journalier, hebdomadaire ou mensuel, appliqué ;
- le montant, la composition et la périodicité de la paie, hebdomadaire ou mensuelle,

ainsi que les mentions obligatoires figurant à l'article V.2.2 de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Au-delà des mentions contractuelles obligatoires, l'employeur communique au réalisateur toute information utile à l'exécution de sa mission.

Le contrat prévoit les dates de début et de fin de l'engagement si le terme du contrat est connu de manière certaine lors de la conclusion du contrat.

Ces dates peuvent être modifiées d'un commun accord par avenant(s).

Tout dépassement de la date de terme fixée initialement dans le contrat de travail doit faire l'objet d'un avenant au contrat dont les conditions ne peuvent être inférieures à celles du contrat initial.

À défaut de terme précis et lorsque le contrat prend fin à la réalisation de son objet, il comporte la durée minimale d'engagement. Ce contrat mentionnera la date d'embauche et une date de fin de contrat à titre indicatif.

Tout avenant ou prolongation de contrat ne peut se faire qu'à des conditions qui ne pourront être inférieures à celles du contrat initial.

En application de la définition de fonction figurant à l'article 1^{er}, les parties déterminent d'un commun accord dans le contrat de travail le nombre de jours de travail relatifs aux différentes phases au cours desquelles le réalisateur intervient (préparation, tournage, montage, mixage, finitions) et les dates des jours de travail lorsqu'elles sont connues par les parties lors de la conclusion du contrat. À défaut, ces dates sont précisées par avenant(s) dès qu'elles sont connues des parties.

Le paiement du salaire du réalisateur ne peut être subordonné à l'acceptation du programme audiovisuel par un tiers.

Le travail du dimanche, le travail de nuit, les jours fériés chômés ou travaillés, les congés exceptionnels, les transports et défraiements, la maladie, la prévoyance et la formation professionnelle sont traités conformément aux dispositions de la convention collective à laquelle le présent texte est annexé.

Les dispositions particulières applicables aux collaborations de longue durée et de passage d'un CDD d'usage à un CDI prévues par la convention collective à laquelle le présent texte est annexé sont applicables aux réalisateurs.

Article 3

Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur à son dépôt. Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 15 février 2017.

(Suivent les signatures.)

CONVENTIONS COLLECTIVES

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)

AVENANT N° 3 DU 7 MARS 2017

À L'ACCORD DU 28 JUIN 2012 RÉVISÉ LE 5 MARS 2013

RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1750434M

IDCC : 1596, 1597

Entre

CCCA-BTP

D'une part, et

FNCB CFDT

BATIMAT-TP CFTC, personnels des CFA du BTP

CGT CFA

CGT-FO CFA

CFE-CGC BTP CFA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant porte révision de l'accord du 28 juin 2012 révisé le 5 mars 2013 et de ses avenants des 9 novembre 2015 et 6 janvier 2017. Il annule et remplace l'ensemble des dispositions qu'ils contiennent.

Il fait suite aux évolutions réglementaires et conventionnelles afin de le mettre en conformité avec les dispositions :

- de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- du décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et de la circulaire DSS du 30 janvier 2015 relatifs aux contrats d'assurance maladie complémentaire bénéficiant d'aides fiscales et sociales ;
- du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif au niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé (« panier minimum ANI ») ;
- du décret n° 2014-786 du 8 juillet 2014, article 1^{er}, 5°, relatif aux dispenses d'affiliation en protection sociale complémentaire ;
- de l'avenant n° 32 du 14 mai 2014 modifiant le régime national de prévoyance des ETAM des branches bâtiment et travaux publics ;
- de la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013 invalidant les clauses de désignation.

Il intègre l'analyse des comptes de résultat du régime mis en œuvre sur la base de l'accord du 28 juin 2012 et de ses avenants ultérieurs.

Les parties signataires considèrent que le régime de remboursement des frais de santé constitue un dossier majeur de la politique sociale au sein de la branche.

C'est pourquoi elles réaffirment leur volonté d'unifier et d'améliorer les régimes complémentaires de remboursement des frais de santé précédemment en vigueur dans les associations régionales en instaurant un régime conventionnel mutualisé de remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

La négociation a été menée avec la volonté d'instaurer un régime obligatoire, collectif et responsable, qui a pour vocation de présenter des résultats équilibrés, avec des modalités permettant aux partenaires sociaux d'en assurer un pilotage rigoureux. En effet, la maîtrise sur le long terme du coût de la couverture, ainsi que la responsabilisation des bénéficiaires, dans une optique de mutualisation et de solidarité, constituent une condition essentielle du dispositif.

La mise en place de ce régime mutualisé de remboursement des frais de santé répond principalement aux objectifs suivants :

- harmoniser le statut des salariés afin de renforcer l'équité pour le remboursement des frais de santé dans l'ensemble du réseau ;
- mutualiser les risques, ce qui, d'une part, permet de pallier les difficultés rencontrées par certaines associations régionales, généralement de petite taille, lors de la mise en place d'une protection sociale complémentaire et, d'autre part, garantit l'accès aux garanties collectives, sans considération notamment d'âge, d'état de santé ou de catégorie socioprofessionnelle ;
- favoriser la fidélisation des salariés et renforcer l'attractivité des métiers de la branche ;
- assurer la maîtrise financière du régime au niveau national.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de mettre en place un régime conventionnel complémentaire relatif au remboursement des frais de santé au niveau de la branche.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des associations régionales professionnelles et paritaires gestionnaires de CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Article 1.2

Mise en œuvre de l'avenant

Le régime défini par le présent avenant sera mis en œuvre dans chacune des associations régionales chargées de la gestion des CFA du bâtiment, après information et consultation préalable de leur comité d'entreprise ou comité central d'entreprise respectif, lorsqu'il existe.

TITRE II

RÉGIME DE REMBOURSEMENT DES FRAIS DE SANTÉ

Article 2.1

Adhésion obligatoire des salariés et de leurs ayants droit

L'adhésion des salariés de l'ensemble des associations régionales relevant du champ d'application du présent avenant au régime complémentaire de remboursement des frais de santé est, sauf cas de dispense, obligatoire, ainsi que celle de leurs ayants droit.

L'adhésion s'impose dans les relations individuelles de travail et les salariés concernés ne pourront s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations.

Les salariés devront donc obligatoirement acquitter la cotisation correspondant à leur situation de famille réelle.

Article 2.2

Salariés bénéficiaires

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à l'ensemble des salariés des associations régionales définies à l'article 1.1 du présent avenant, sans condition d'ancienneté et quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

Elles s'appliquent également aux anciens salariés des associations régionales définies à l'article 1.1 du présent avenant, qui ont fait le choix de bénéficier de la portabilité des droits à la prévoyance.

Si les membres d'un couple sont tous les deux salariés de la même association régionale, ils choisissent lequel est affilié en qualité d'adhérent et en qualité d'ayant droit.

Cas de dispense pour les salariés

Par exception à l'obligation de couverture, les salariés suivants pourront, à leur demande expresse et écrite, être dispensés de la couverture :

- les salariés qui bénéficient déjà par ailleurs, y compris en tant d'ayants droit, d'une couverture collective citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire, et qui en justifient annuellement :
- dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire, défini par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- régime local d'assurance maladie dit « Alsace-Moselle » ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non salariés dit « Madelin » ;
- régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'État ou des collectivités territoriales ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF) ;

- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois ;
- les salariés et apprentis titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent annuellement tout document justifiant d'une couverture souscrite par ailleurs au titre du « Remboursement des frais de santé » ;
- les salariés bénéficiaires de la couverture maladie universelle complémentaire (CMUC), ainsi que ceux bénéficiant de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS), tant qu'ils en bénéficient et sous réserve de produire la décision administrative d'attribution de ladite aide ainsi que, le cas échéant, tous documents attestant de la souscription d'un contrat individuel et de sa date d'échéance ;
- les salariés à temps partiel et les apprentis, sous réserve que la cotisation salariale représente au moins 10 % de leur rémunération brute.

Cessation de la garantie accordée au salarié

Elle intervient à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'association régionale, sous réserve des exceptions suivantes :

Maintien des garanties lorsque le salarié quitte son emploi

Lorsque le salarié quitte son emploi dans une entreprise adhérente, le droit au maintien des garanties est accordé sans contrepartie de cotisations pour une période de 30 jours de date à date.

Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation lorsque cette rupture a été suivie de manière continue par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique).

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le bénéfice du maintien de ces garanties est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez l'ancien employeur.

Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

Pour bénéficier du maintien gratuit de la complémentaire santé, l'ancien salarié doit faire parvenir à l'organisme assureur son avis d'admission et régulièrement ses attestations d'indemnisation de Pôle emploi.

Le bénéfice du régime s'effectuant durant toute la période de maintien selon les conditions en vigueur au sein de l'entreprise, toutes les évolutions du régime postérieures au départ de l'ancien salarié de l'association régionale (telles que modifications des prestations, changement d'organisme assureur...) seront applicables à l'ancien salarié au même titre que les salariés actifs.

Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail

En cas de suspension de contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'association régionale, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension. Le financement de ces garanties est assuré, pendant toute la période de la suspension, dans les mêmes conditions que celles applicables aux autres participants de l'association régionale.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, le salarié pourra néanmoins continuer à adhérer à titre individuel auprès de l'organisme assureur (choix facultatif) en assurant dans ce cas le paiement de la totalité de la cotisation due, sans participation de l'employeur.

Maintien des garanties au profit des ayants droit en cas de décès du salarié

En cas de décès du participant, le maintien des garanties est accordé pour une durée de 6 mois de date à date, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du salarié.

Maintien des droits en cas d'incapacité ou d'invalidité

Le maintien des garanties est également dû, sans limitation de durée et sans contrepartie de cotisation, lorsque le participant réunit les conditions cumulatives suivantes :

- il a fait l'objet d'une mesure de licenciement ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la sécurité sociale contrat de travail non rompu (à l'exception des cas de classification en invalidité de 1^{re} catégorie), et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée ;
- et il bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par PRO BTP.

Le droit au maintien dure tant que ces deux conditions sont réunies, et que l'adhésion de l'association régionale au présent contrat perdure.

Article 2.3

Ayants droit des salariés bénéficiaires

Sont définis comme ayants droit du salarié :

- le conjoint du salarié ;
- les enfants à charge du salarié.

Notion de conjoint

Est défini comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le participant ;
- à défaut, la personne liée au participant par un pacte civil de solidarité (Pacs), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance ou de santé au titre d'une autre personne que le participant ;
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont remplies :
 - le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun ;
 - il n'existe aucun lien matrimonial ou de Pacs de part et d'autre ;
 - le participant et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun [enfant (s) né (s) de leur union ou adopté (s), ou enfant (s) à naître de leur union] ;
 - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le participant.

Notion d'enfant(s) à charge

Sont considérés comme à charge, les enfants ayants droit au sens de la législation de la sécurité sociale.

Sont également considérés à charge les enfants nés du participant, ou adoptés par le participant, ou dont l'autorité parentale a été confiée à ce dernier par décision de justice :

- jusqu'au 31 décembre de l'année de leurs 18 ans ;
 - âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
 - apprentis ;
 - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace économique européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale.
- Pour ces bénéficiaires et pour les apprentis, les droits sont ouverts jusqu'au 31 décembre suivant la fin de l'année scolaire justifiée ;
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance ;
 - demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée ;
 - sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

Sont également considérés comme enfants à charge du participant, les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-avant et à la charge fiscale du participant.

Les salariés ont l'obligation d'informer directement l'organisme assureur ainsi que la direction de l'association régionale de tout changement intervenu dans leur situation familiale et matrimoniale ayant un impact sur la cotisation. Cette dernière devra également transmettre l'information à l'organisme assureur.

Cas de dispense des ayants droit des salariés

Par exception à l'obligation de couverture des ayants droit, les salariés ont la faculté de refuser, expressément et par écrit, la proposition d'adhésion de leurs ayants droit dans les cas où ces derniers bénéficient déjà d'une couverture collective citée ci-après, relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire, et qu'ils en justifient annuellement :

- dispositif de prévoyance complémentaire obligatoire, défini par l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale ;
- régime local d'assurance maladie dit « Alsace-Moselle » ;
- régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières ;
- contrat d'assurance de groupe pour les travailleurs non-salariés dit « Madelin » ;
- régime complémentaire collectif proposé aux fonctionnaires d'État ou des collectivités territoriales ;
- régime spécial de sécurité sociale des gens de mer (ENIM) ;
- caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans les cas précisés ci-dessus, les salariés pourront adhérer en catégorie « isolé ».

En tout état de cause, le refus d'adhérer doit être formalisé par écrit et les justificatifs demandés devront être communiqués à l'employeur. Leur prise en compte interviendra dès le 1^{er} jour du mois suivant la communication des documents justificatifs.

Il est rappelé qu'en application du décret du 8 juillet 2014, tous les cas de dispense (salariés comme ayants droit) prévus dans le présent avenant relèvent du libre choix du salarié, exprimé dans le cadre d'une demande explicite et justifiée – annuellement dans certains cas de dispense – en outre, la demande du salarié doit mentionner expressément qu'il a préalablement été informé des conséquences de son choix.

Les salariés seront tenus de cotiser au régime lorsque leur situation s'en trouvera modifiée ou qu'ils cesseront d'en justifier.

En cas de changement dans la doctrine fiscale ou sociale relative au caractère obligatoire du régime, ces modifications s'appliqueront après révision du présent avenant (voir art. 3.2), de telle sorte que le système de garanties puisse continuer à bénéficier des avantages fiscaux et sociaux accordés par la loi.

Les salariés seront tenus de s'y conformer, les comités d'entreprise et les comités centraux d'entreprise seront informés et consultés préalablement à la mise en œuvre de ces dispositions, lesquelles seront portées à la connaissance des salariés concernés.

Article 2.4

Garanties

Le régime obligatoire mis en œuvre par le présent avenant a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » par référence aux articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, ainsi que dans le respect du niveau minimal de garanties tel que défini à l'article D. 911-1.

Ainsi, ce régime ne rembourse ni les pénalités mises à la charge de l'assuré, notamment en cas de non-respect du parcours de soins, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du code de la sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties de ce régime seront, après négociation avec les organisations syndicales nationales, adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables » et reprises en annexe au présent avenant.

Le changement de formule est obligatoirement lié à une modification de la situation familiale du participant :

- naissance ou adoption d'un enfant à la charge du salarié ;
- mariage ou divorce (ou séparation de corps) ;
- début ou fin du concubinage du salarié ;
- perte de la qualité d'ayant droit ;
- décès de l'un des ayants droit.

Il prendra effet au 1^{er} jour du mois suivant l'événement, sous réserve que la demande ait été présentée dans les 3 mois qui suivent l'événement, sinon elle sera effective le 1^{er} jour du mois qui suit la réception de la demande.

La couverture est, quant à elle, immédiate dès lors que le salarié a fait la demande de changement.

Pour tous les cas de modification, le salarié doit informer directement l'organisme assureur et la direction de son association régionale, laquelle transmet également l'information en second temps à l'organisme assureur.

Les niveaux de garanties du contrat sont présentés en annexe au présent avenant.

L'employeur n'intervient pas au niveau du service des prestations. Celles-ci relèvent en effet de la seule responsabilité de l'organisme assureur.

S'agissant d'une couverture commune obligatoire sans proposition de couverture optionnelle, l'organisme assureur devra être en capacité de proposer aux salariés couverts l'accès à une couverture sur complémentaire individuelle.

Article 2.5

Taux, assiette et répartition des cotisations

Les cotisations servant au financement du régime obligatoire mis en œuvre par le présent avenant seront prises en charge par chacune des associations régionales et chacun des salariés bénéficiaires en fonction de la situation familiale de ces derniers selon les formules :

- isolé : le salarié seul ;
- deux personnes : le salarié et son conjoint ou le salarié et un enfant à charge ;
- famille : le salarié, son conjoint, un ou ses enfants à charge ou le salarié et au moins deux enfants à charge.

Conformément à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale, les cotisations servant au financement du régime obligatoire mis en œuvre par le présent avenant seront ainsi réparties, à compter du 1^{er} janvier 2016 :

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

Les cotisations ne feront pas apparaître de distinction selon le statut du salarié.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail au cours d'un mois civil, les cotisations du mois au cours duquel l'embauche ou la rupture est intervenue sont calculées au prorata.

Les cotisations servant au financement du régime obligatoire mis en œuvre par le présent avenant applicables au 1^{er} juillet 2017 seront fixées ultérieurement. Elles le seront en fonction du résultat de l'appel d'offres en cours au moment de la signature du présent avenant et seront portées en annexe de ce dernier.

Article 2.6

Évolution ultérieure des cotisations

Chaque année, les cotisations seront réexaminées par les parties signataires en fonction des résultats du régime et de l'évolution des dépenses de santé (indice national de consommation médicale) et des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie, après consultation de la commission de suivi paritaire.

Toute évolution des cotisations applicables fera l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives et sera reprise en annexe au présent avenant.

Article 2.7

Choix de l'organisme assureur

Les associations régionales relevant du champ d'application du présent avenant ont l'obligation d'adhérer à l'organisme assureur retenu dans le cadre de l'appel d'offres mené pour leur compte par le CCCA-BTP, pour la grille de garanties figurant en annexe.

Conformément à l'article L. 912-2 du code de la sécurité sociale, les parties signataires devront, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant, réexaminer le choix de l'organisme assureur par la mise en œuvre d'une procédure d'appel d'offres. À cet effet, elles se réuniront dans les 8 mois avant l'échéance prévue à l'initiative de la partie la plus diligente.

Ces dispositions n'interdisent pas, avant ce délai, la modification, la résiliation ou le non-renouvellement, d'un commun accord, des contrats de garanties collectives et la modification corrélative du présent avenant.

Article 2.8

Contrat d'assurance

Un contrat-cadre d'assurance conclu sur la base d'une convention de groupement de commandes concernant l'ensemble des associations régionales entrant dans le champ d'application du présent avenant est signé avec l'organisme prestataire retenu à l'issue de la procédure d'appel d'offres au niveau de la branche, comprenant notamment un compte de résultat mutualisé.

Article 2.9

Date d'effet et cessation des garanties

L'adhésion est immédiate pour le salarié et ses ayants droit, dès lors que les inscriptions sont effectuées, à compter de la date d'entrée du salarié.

La garantie cesse d'être accordée au salarié à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui le lie à l'association relevant du champ d'application du présent avenant, sous réserve des dispositions légales et conventionnelles relatives à la portabilité des garanties.

TITRE III

OBLIGATION D'INFORMATION

Article 3.1

Information individuelle

En sa qualité d'employeur, chaque association régionale remettra à chaque salarié concerné ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur résumant, notamment, les garanties et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés seront informés préalablement et individuellement de toute modification des garanties.

Dans le but de sensibiliser et de responsabiliser les salariés sur la nécessaire maîtrise de la consommation médicale, ils sont également informés de l'évolution du rapport prestations/cotisations et des conséquences qu'il pourrait avoir sur l'équilibre du régime mis en œuvre par le présent avenant.

Article 3.2

Commission de suivi

Une commission paritaire nationale de suivi de l'application du présent avenant est constituée entre les représentants du secrétariat général du CCCA-BTP et 2 salariés du réseau CCCA-BTP (un titulaire et un suppléant) désignés par chaque organisation syndicale représentative.

Cette commission se réunira deux fois par an, à l'initiative du secrétariat général du CCCA-BTP ou à la demande de ses membres.

Ces réunions annuelles seront dédiées à l'examen des comptes de résultat nationaux mutualisés du régime mis en œuvre par le présent avenant fournis et présentés par l'organisme assureur.

En outre, la commission de suivi aura pour mission de :

- faire le point sur les salariés relevant du présent avenant à partir des éléments transmis par l'organisme assureur ;
- vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions ;
- proposer aux partenaires sociaux de la branche des ajustements et améliorations du régime, et/ou des évolutions des cotisations.

Par ailleurs, en cas de modification substantielle de la législation ou de la réglementation de remboursement de la sécurité sociale susceptible de remettre en cause l'équilibre financier du régime, la

commission de suivi se réunira à titre exceptionnel pour en examiner les conséquences et proposer les évolutions nécessaires.

Toute modification du niveau des garanties ou de la nature des prestations, ainsi que toute modification des cotisations, ne pourra intervenir qu'après négociation avec les organisations syndicales nationales et devra être reprise en annexe du présent avenant.

TITRE IV AUTRES DISPOSITIONS

Article 4.1

Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2017.

Article 4.2

Conditions de validité

Les conditions de validité du présent avenant sont celles définies à l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 4.3

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4.4

Dépôt et publicité

Dès la signature du présent avenant, un exemplaire original sera transmis à chacune des organisations syndicales représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-3 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé par CCCA-BTP en deux exemplaires, un original et une version électronique, auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Un exemplaire original sera également déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent avenant.

Article 4.5

Extension

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.

Fait à Paris, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Garanties

TABLEAU DES GARANTIES ETAM ET CADRES - Part Sécurité sociale incluse	
Soins courants	
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Si parcours CAS)	220% BRSS
Consultations et visites (généralistes, spécialistes) (Parcours hors CAS)	200% BRSS
Soins externes, analyses (Si parcours CAS)	220% BRSS
Soins externes, analyses (Parcours hors CAS)	200% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Si parcours CAS)	150% BRSS
Radiologie, actes techniques médicaux (Parcours hors CAS)	130% BRSS
Auxiliaires médicaux, soins infirmiers	300% BRSS
Transports	300% BRSS
Pharmacie	
Pharmacie	100% BRSS
Vaccins non remboursés par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	-
Hospitalisation médicale	
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	220% BRSS
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	200% BRSS
Forfait journalier hospitalier dès le 1 ^{er} jour	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui
Lit d'accompagnant pour l'enfant de moins de 12 ans, dès le 1 ^{er} jour	20 € / jour
Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour	60 € / jour
Hospitalisation Chirurgicale (Uniquement collège Etam)	
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	Identique Contrat Prévoyance GR Cadres : 300% BRSS en 2017
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	Identique Contrat Prévoyance GR Cadres : 200% BRSS en 2017
Forfait journalier hospitalier dès le 1 ^{er} jour	Oui
Forfait de 18 € sur les actes > à 120 € ou K > 60	Oui
Chambre particulière dès le 1 ^{er} jour :	Identique Contrat Prévoyance GR Cadres :
Pour le salarié	100% FR après déduction de la prise en charge au titre de la prévoyance GR ETAM : 47 € en 2017
Pour les ayants droit	100% FR
Optique	
Adulte	Voir grille optique adulte base
Verres + monture	
Enfant (-18 ans)	Voir grille optique enfant base
Verres + monture	
Lentilles remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	100% BRSS + 250 €
Lentilles non remboursées par la Sécurité sociale (Par an et par bénéficiaire)	250,00 €
Dentaire (par bénéficiaire)	
Soins dentaires	150% BRSS
Prothèses dentaires remboursées par la Sécurité sociale	600% BR pour les dents visibles : incisives centrales et latérales (1) - canines (2) 450% BR pour les dents non visibles : premières prémolaires (3) - deuxièmes prémolaires (4) - molaires (5) Plafond annuel par an et par bénéficiaire : 3 000 €
Implants (par an et par bénéficiaire)	300 €
Parodontologie (par an et par bénéficiaire)	-
Orthodontie remboursées par la Sécurité sociale	275% BRSS
Autres (par bénéficiaire)	
Autres prothèses	
Auditives	550% BRSS
Appareillages orthopédiques	
Médecines douces (Adulte - Enfant)	plafond annuel par bénéficiaire de 90 €. Séance plafonnée à 30 €.
Couverture assistance complémentaire	Article 5.4 du cahier des charges
Frais d'obsèques (au décès du participant)	3,5% PMSS
Cures thermales (1 cure/an/bénéficiaire)	Non

(1) Incisives centrales et latérales n° 12-11-21-22-42-41-31-32

(2) Canines n° 13-23-43-33

(3) Premières prémolaires n°14-24-34-44

(4) Deuxièmes prémolaires n°15-25-35-45

(5) Molaires n°16-17-18-26-27-28-46-47-48-36-37-38

GRILLE OPTIQUE ADULTE	
Verres simples + monture	300 € dont 100 € de monture
Verres mixtes (simple + complexe) + monture	350 € dont 100 € de monture
Verres mixtes (simple + très complexe) + monture	400 € dont 100 € de monture
Verres complexes + monture	500 € dont 100 € de monture
Verres mixtes (complexe + très complexe) + monture	600 € dont 100 € de monture
Verres très complexes + monture	650 € dont 100 € de monture
GRILLE OPTIQUE ENFANT	
Verres simples + monture	200 € dont 75 € de monture
Verres mixtes (simple + complexe) + monture	250 € dont 75 € de monture
Verres mixtes (simple + très complexe) + monture	300 € dont 75 € de monture
Verres complexes + monture	350 € dont 75 € de monture
Verres mixtes (complexe + très complexe) + monture	400 € dont 75 € de monture
Verres très complexes + monture	450 € dont 75 € de monture

Équipement tous les 2 ans pour les adultes sauf changement de correction.

Tous les ans pour les enfants.

Le point de départ pour l'application du délai de 24 mois est la date d'achat de l'équipement.

N.B. : des négociations sont en cours au moment de la signature de l'avenant intégrant la présente annexe entre les syndicats de chirurgiens-dentistes et l'assurance maladie en vue de l'adoption d'une nouvelle convention tarifaire. Le tableau des garanties ci-dessus est susceptible de faire l'objet d'une révision rapide pour la partie « dentaire » afin d'être adapté en fonction des nouvelles conditions de prise en charge définies par cette convention.

Garanties complémentaires au titre de la politique de prévention

Conformément aux dispositions actuelles du code de la sécurité sociale, sont pris en charge par le contrat :

- scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risques carieux et avant le quatorzième anniversaire ;
- un détartrage annuel complet sus- et sous-gingival, effectué en deux séances maximum ;
- bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ;
- dépistage de l'hépatite B ;
- dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour l'un des actes suivants :
 - audiométrie tonale ou vocale ;
 - audiométrie tonale avec tympanométrie ;
 - audiométrie vocale dans le bruit ;
 - audiométrie tonale et vocale ;
 - audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie ;
- l'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7 du code de la sécurité sociale, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans ;

- les vaccinations suivantes, seules ou combinées :
 - diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges ;
 - coqueluche : avant 14 ans ;
 - hépatite B : avant 14 ans ;
 - BCG : avant 6 ans ;
 - rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ;
 - *haemophilus influenzae* B ;
 - vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.

Accès à une couverture d'assistance complémentaire

Ces prestations sont susceptibles d'être sous-traitées à un autre prestataire du type Mondial assistance.

Le prestataire précisera le nom de son sous-traitant.

Bénéficiaires

Le salarié et ses ayants droit couverts par la présente complémentaire santé.

Services en cas d'hospitalisation

Pour une hospitalisation imprévue d'une durée de plus de 2 jours, l'organisation du service est immédiatement mise en œuvre sur simple appel téléphonique :

- recherche et réservation d'une place en milieu hospitalier ;
- organisation et prise en charge du transfert à l'hôpital et du retour à domicile dans un rayon de 150 km ;
- aide ménagère à domicile (pendant l'hospitalisation ou au retour, du lundi au samedi, de 8 heures à 19 heures, pour un maximum de 15 heures réparties sur 3 semaines) ;
- information de la famille en cas d'hospitalisation ;
- présence au chevet d'une personne désignée : organisation et prise en charge du transport aller/retour et du séjour à l'hôtel (46 €/nuit pour 2 nuits maximum) ;
- assistance aux enfants :
 - garde des enfants : recherche et organisation de la garde des enfants de moins de 15 ans, pour un maximum de 24 heures par période d'hospitalisation. Cette prestation est aussi accordée dans les cas suivants :
 - hospitalisation de plus de 2 jours de l'ascendant habituellement chargé de la garde d'enfant ;
 - de maladie, accident ou hospitalisation de la nourrice employée et déclarée par le bénéficiaire ;
 - décès de l'un des deux parents ;
 - conduite des enfants à l'école et aux activités extrascolaires (à concurrence de 535 €) ;
 - organisation et prise en charge du transport des enfants de moins de 15 ans chez un proche (en France métropolitaine) ou prise en charge du transport d'un proche au domicile pour la garde des enfants de moins de 15 ans ;
- assistance aux parents à charge : présence d'une personne de compagnie, pour un maximum de 48 heures ;
- assistance aux animaux de compagnie (chiens et chats non dangereux) : organisation et prise en charge des frais de garde extérieure (maximum 305 €) ou transfert chez une personne désignée aux alentours (rayon de 100 km).

Assistance aux enfants malades :

- garde au domicile de l'enfant de moins de 15 ans dès le 1^{er} jour, pour un maximum de 24 heures par période d'immobilisation ;
- présence d'un proche parent : transport aller/retour pris en charge (en France métropolitaine) ;
- répétiteur scolaire à domicile après 14 jours d'absences consécutifs (15 heures/semaine) ;
- transfert à l'hôpital et retour au domicile.

Assistance téléphonique 24 heures/24.

ANNEXE II

Cotisations

À préciser à l'issue de l'appel d'offres relatif au choix du prestataire en cours au moment de la signature de l'avenant intégrant la présente annexe.

Brochure n° 3117

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

AVENANT DU N° 7 DU 6 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} MARS 2017
(BOUCHES-DU-RHÔNE)

NOR : ASET1750444M
IDCC : 843

Entre
GDMABBPBR

D'une part, et
CFE-CGC
CGT Bouches-du-Rhône
FO Bouches-du-Rhône

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

Article 1^{er}

Modifications des salaires

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 6 mars 2017, ont convenu de porter des modifications à l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 « Grille des salaires ».

Article 2

Grille de salaire

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, définis par l'article n° 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qui suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

a) Personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,00
160	10,10
165	10,20

COEFFICIENT	MONTANT
170	10,30
175	10,40
180	10,50
185	11,10
190	11,30
195	11,40
240	12,25

b) Personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,00
160	10,10
165	10,20
170	10,30
175	10,40
180	10,50
185	11,10
190	11,30

c) Personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,00
160	10,10
170	10,30

Article 3

Cet avenant prendra effet, au 1^{er} mars 2017 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangerie et boulangerie-pâtisserie artisanale du département des Bouches-du-Rhône.

Article 4

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département.

Fait à Marseille, le 6 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Accord interprofessionnel
REPOS HEBDOMADAIRE
ET REPOS DOMINICAL
(Vosges)

ACCORD-CADRE INTERPROFESSIONNEL DU 30 JUIN 2016

RELATIF AU REPOS HEBDOMADAIRE ET AU REPOS DOMINICAL

NOR : ASET1750435M

Entre

UPA

MEDEF Vosges

D'une part, et

UD CFE-CGC

UD CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires, conscientes des nombreux enjeux qui s'attachent au respect du repos dominical et du repos hebdomadaire,

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française et d'assurer notamment la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée ;

Considérant que le respect du principe du repos dominical constitue à la fois une règle protectrice des salariés et une condition du maintien d'une concurrence loyale ;

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations temporaires de droit de l'article L. 3132-26 du code du travail, qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions,

ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord-cadre interprofessionnel concerne l'ensemble des établissements de vente au détail, spécialisés ou non, ainsi que l'ensemble des salariés embauchés directement par ces établissements ou sous contrat d'intérim, quels que soient les emplois concernés.

Par ailleurs, les parties signataires, conscientes que les professions de la propreté et de la prévention/sécurité ne peuvent relever d'un arrêté préfectoral de fermeture, souhaitent prévoir l'application des présentes compensations au travail du dimanche aux salariés de ces secteurs.

Les parties signataires ont souhaité regrouper et remplacer l'ensemble des accords départementaux existants en matière de repos hebdomadaire et de travail dominical dans un même texte.

Elles ont souhaité également en actualiser les clauses ainsi que les dispositions juridiques en concordance avec celles issues de la loi du 6 août 2015, dite « loi Macron ».

Toutefois, les clauses de cet accord ne concernent pas :

- les secteurs de la boulangerie et des stations-service, non concernés par les nouvelles dispositions ;
- les commerces de détail alimentaires, pouvant déroger de droit au repos dominical en ouvrant jusqu'à 13 heures, et dont les spécificités sont fixées par la loi, nonobstant le respect de l'arrêté préfectoral d'interdiction de vente de pain un jour par semaine ;
- les commerces non sédentaires, le dimanche matin, dans les communes où se tient le marché (sans emploi de personnel) ;
- les commerces de détail installés dans les sept communes classées « zones touristiques » par arrêté préfectoral, pour lesquelles un accord, sur les contreparties au travail dominical pour les salariés, interviendra au plus tard le 1^{er} août 2017.

Le champ d'application territorial est constitué par le département des Vosges.

Les clauses du présent accord-cadre et ses avenants professionnels conclus pour son application s'entendent sous réserve de leur conformité aux dispositions de l'article L. 2252-1 du code du travail.

Article 2

Modalités

Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un salarié.

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 35 heures consécutives.

Le repos hebdomadaire est donné collectivement le dimanche à l'ensemble du personnel.

Dans le cas des dérogations accordées par le maire, en vertu de l'article L. 3132-26 du code du travail, ce repos pourra être accordé par roulement.

Article 3

Dérogations accordées par le maire

Les dérogations à la règle du repos dominical du personnel dans les commerces de détail, prévues à l'article L. 3132-26 du code du travail, sont octroyées par le maire selon les modalités suivantes :

Le nombre de dimanches pouvant être travaillés ne peut excéder douze par an.

La décision du maire est obligatoirement précédée de l'avis des organisations syndicales de salariés et d'employeurs et donne lieu à une délibération du conseil municipal.

Si le nombre de dimanches souhaités excède cinq, l'avis conforme de l'EPCI dont la commune est membre est requis.

La liste des dimanches est arrêtée avant le 31 décembre, pour l'année suivante (voir liste en annexe I).

Cette liste ne s'applique pas aux concessions et commerces de détail de l'automobile, pour lesquels la liste des dimanches d'ouverture est fixée nationalement par les constructeurs en fin d'année pour l'année suivante.

Article 4

Volontariat

Aux termes de l'article L. 3132-27-1 du code du travail, seuls les salariés volontaires ayant donné leur accord par écrit à leur employeur peuvent travailler le dimanche.

L'employeur communiquera aux salariés les dates des dimanches qui seront travaillés, dates arrêtées par les communes, afin que les salariés puissent se positionner en amont.

En application du principe de volontariat, le refus de travailler le dimanche ne peut être un motif de refus d'embauche, d'une mesure discriminatoire et ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

La manifestation du volontariat peut consister en l'envoi d'un courriel, d'un courrier (lettre envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre), ou d'un formulaire préétabli d'acceptation (voir annexe II).

Le salarié pourra changer d'avis, suivant la même procédure, sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant le dimanche concerné (voir annexe III).

Article 5

Garanties et contreparties

Sous réserve de dispositions plus favorables prévues par accord de branche, accord d'entreprise ou d'établissement :

- la durée de la journée de travail le dimanche ne pourra pas être supérieure à 8 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises ;
- le dimanche travaillé, la fermeture se fera à 18 heures, sauf s'il tombe la veille d'un jour férié où la fermeture se fera à 17 heures ;
- aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches par mois ;
- aucun salarié ne pourra travailler plus de deux dimanches consécutifs ;
- le travail d'un jour férié est interdit dans la semaine précédant ou suivant un dimanche travaillé pour le salarié ;
- si le repos dominical est supprimé le jour d'un scrutin national ou local, des mesures seront prises, telles que l'aménagement d'horaires, pour permettre aux salariés d'exercer personnellement leur droit de vote ;
- sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, les salariés privés du repos du dimanche bénéficieront, en application de l'article L. 3132-27 du code du travail, d'une majoration de 120 % à compter de la signature du présent accord, ainsi que d'un repos compensateur équivalent en temps, sans préjudice des majorations légales pour heures supplémentaires.

Ce repos sera accordé collectivement ou par roulement dans la quinzaine qui précède ou suit la suppression du repos et ne pourra être pris un jour férié.

Tout ou partie des journées de récupération du travail dominical peut être récupéré et utilisé au-delà du délai de 15 jours, à la demande du salarié, et après accord de la direction.

Article 6

Compensations

Frais de transport : prise en charge par l'employeur des frais de déplacement supplémentaires (transports en commun, parking...).

Frais de repas : les salariés qui sont amenés à travailler toute la journée du dimanche bénéficieront d'un chèque-déjeuner pour chaque dimanche travaillé dès lors que l'entreprise a mis en place des titres-restaurants. Pour les salariés employés par des entreprises ne disposant pas de titres-restaurants, l'employeur versera une indemnité forfaitaire de repas, non soumise à cotisations compte tenu des frais exposés, dont le montant est fixé à la limite d'exonération admise par l'URSSAF et revalorisée chaque année au 1^{er} janvier. Pour 2016, la limite d'exonération s'élève à 6,30 €.

Frais de garde d'enfants : l'employeur s'engage à rembourser les frais de garde des enfants de moins de 12 ans aux salariés, sur présentation de justificatifs des dépenses réellement occasionnées et dans la limite de la déductibilité fiscale.

Article 7

Durée et effet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, et prend effet à compter de la date de signature du présent accord.

Cet accord-cadre interprofessionnel départemental remplace les accords départementaux de branche existants et leurs avenants conclus dans les secteurs :

- du commerce de détail de l'automobile (du 24 novembre 1998) ;
- du commerce et de la vente de meubles (du 26 novembre 1998) ;
- du commerce de détail du vêtement, de la chaussure et des articles de sport (du 3 novembre 2003),

ainsi que l'accord-cadre interprofessionnel départemental (du 3 décembre 2003) et ses deux avenants.

En application de l'article L. 3132-29 modifié du code du travail, les arrêtés préfectoraux de fermeture des commerces peuvent être abrogés à la demande des organisations représentatives de salariés ou d'employeurs, exprimant la volonté de la majorité des membres de la profession de la zone géographique concernée.

Sont visés les arrêtés préfectoraux de fermeture suivants : n° 1253/87 (optique-lunetterie) ; n° 2813/98 (automobile), n° 459/04 (vêtement-chaussure-articles de sport), n° 255/04 (ameublement-décoration-équipement de la maison).

Article 8

Suivi et interprétation

Une commission paritaire de suivi et d'interprétation, composée des organisations signataires, est mise en place et se réunira en début de chaque année, ou sur demande de l'une des organisations signataires sur invitation de l'unité départementale des Vosges de la DIRECCTE d'Alsace, Champagne-Ardenne, Lorraine.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de l'unité départementale des Vosges de la DIRECCTE (une version sur support papier et une version sur support électronique). Un exemplaire sera, en outre, déposé au greffe du conseil des prud'hommes d'Épinal.

Soucieuses d'assurer l'application de la réglementation sur le principe du repos dominical, les organisations syndicales signataires s'engagent à faire la publicité de cet accord auprès de leurs adhérents, en leur transmettant un exemplaire, pour en favoriser le respect.

Article 10

Extension et application de l'accord

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre chargé du travail, afin d'en rendre obligatoires les clauses dans les champs d'application professionnel et territorial. Les partenaires sociaux signataires de la présente convention représentant les intérêts des salariés ou ceux des professionnels demandent à l'administration à être informés des situations d'infraction pour pouvoir faire valoir lesdits intérêts.

Fait à Épinal, le 30 juin 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

	Nombre de dimanches autorisés	Détails	Date de la délibération
Communauté d'agglomération d'Epinal	9	« approuver, pour 2016, un cadre commun permettant la possibilité de 9 ouvertures dominicales pour les commerces de détail situés sur le territoire de la Communauté d'Agglomération d'Epinal » ; « approuver pour 2016, les possibilités d'ouvertures dominicales pour les commerces de détail situés sur le territoire de la Communauté d'Agglomération d'Epinal selon le calendrier suivant : 2 dimanches (1 ^{er} dimanche des soldes d'hiver et d'été, 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles (fêtes locales, portes ouvertes, braderie...) »	14/12/15
Jeuxey	9	1 ^{er} dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	16/12/15
Golbey	9	1 ^{er} dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	16/12/15
Thaon-les-Vosges	9	1 ^{er} dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles	23/12/15
Communauté de communes des Ballons des Hautes Vosges		« Avis favorable pour l'ouverture des commerces selon les délibérations communales » « le nombre maximal de 12 dimanches pourra en fonction de l'avis des communes être appliqué à l'ensemble du territoire »	15/12/15
Fresse-sur-Moselle	12	1 ^{er} et 2 ^{ème} dimanches des soldes d'hiver et d'été (4) ; 2 vide-greniers ; 2 braderies ; 2 ventes privées ; 2 ^{ème} et dernier dimanches avant Noël	10/12/15
Saint-Maurice-sur-Moselle	12	« précise que les dates retenues sont : 2 premiers dimanches soldes d'hiver ; 2 premiers dimanches soldes été ; dernier dimanche de septembre et premier dimanche d'octobre ; quatre premiers dimanches de décembre ; vacances d'hiver : 2 premiers dimanches des vacances (zone B) »	21/12/15
Le Thillot	9	3 dimanches lors des vacances de février ; 3 dimanches avant Noël ; 1 ^{er} dimanche des soldes hiver/été (2) ; 1 ^{er} dimanche de juin	27/11/15
Communauté de communes de la Haute Moselotte			
Communauté de communes Terre de Granite			
Communauté de communes de la Porte des Hautes Vosges			
Eloyes	5	pas de précisions sur les dimanches ouverts	14/12/15

Communauté de communes des Vosges Mériionales				
Communauté de communes de la région de Rambervillers				
Communauté de communes de la Moyenne Moselle				
Communauté de communes du Val de Voge				
Communauté de communes de la Moyenne Moselle	11	« propose l'ouverture dérogatoire des commerces de détail non-alimentaires le dimanche avec salariés volontaires les dimanches suivants de l'année 2016 : 3 janvier 2016, 14 février 2016, 20 mars 2016, 27 mars 2016, 15 mai 2016, 29 mai 2016, 19 juin 2016, 3 juillet 2016, 4, 11 et 18 décembre 2016 »		11/02/16
Communauté de communes Bruyères-Vallons des Vosges	5	8 mai, 11 et 18 décembre, 1 ^{er} dimanche des soldes d'hiver et d'été		21/12/15
Bruyères Laval-sur- Vologne	5	26 juin, 28 août, 04 – 11 et 18 décembre 2016		29/01/16
Communauté de communes de la Voge vers les rives de la Moselle	plus de 5	« émet un avis favorable à l'ouverture dominicale de plus de 5 dimanches par an »		16/12/15
Arches	9	1er dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles		17/12/15
Pouxoux	9	1er dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles		18/12/15
Xertigny	9	1er dimanche des soldes d'hiver et d'été (2) ; 4 dimanches entre le 13 novembre et le 31 décembre ; 3 dimanches mobiles		
Communauté de communes du secteur de Dompierre				

Nombre de dimanches autorisés	Détails	Date de la délibération
Communauté de communes du bassin de Neufchâteau	1 ^{er} dimanche des soldes hiver/été (2) ; 3 dimanches en décembre	14/12/15
5		
Communauté de communes du Pays de Châtenois	« 5 dimanches au cours de l'année 2016, pour les secteurs d'activités suivants : secteur automobile : les dimanches 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre et 16 octobre 2016 ; secteur vêtements-chaussures-articles de sports : les dimanches 3 janvier, 27 mars, 3 juillet et 18 décembre 2016 ; secteur ameublement : le dimanche 27 mars 2016 »	16/12/15
5		
Communauté de communes du Pays de Mirecourt		
9		
Communauté de communes de Bulgnéville entre Xaintois et Bassigny		
Communauté de communes de Vittel Contrexéville		
5		
Communauté de communes du Pays de Saone et Madon	5 mai ; 14 juillet ; 11 novembre ; 11 et 18 décembre	03/12/15
Communauté de communes du Pays de la Saone Vosgienne		
Communauté de communes des Marches de Lorraine		

Communauté de communes de la Vallée de la Plaine	Nombre de dimanches autorisés	Détails	Date de la délibération
Raon-l'Étape Communauté de communes du Pays des Abbayes	12	« ...sur les 12 dimanches demandés par les commerçants de Raon-l'Étape : 1 dimanche dans les soldes d'hiver : dimanche 03 janvier 2016 ; 3 dimanches dans les soldes d'été : dimanches 26 juin, 03 et 11 juillet 2016 ; 4 dimanches avant Noël soit les 27 novembre, 04, 11 et 18 décembre 2016 ; 4 autres dimanches : les 10, 17 et 24 avril et le 04 septembre 2016 »	03/12/15
Étival-Clairefontaine Communauté de communes des Hauts-Champs	5	« fixe le nombre de dimanches travaillés à 5 pour l'année 2016, à savoir : 20 mars – 08 mai – 28 août – 18 décembre et 28 décembre »	22/12/15
Communauté de communes Fave-Meurthe-Gallilée	12	« Suite au courrier de la commune de Sainte-Marguerite, 12 dates sont proposées pour l'année 2016 pour deux secteurs d'activités et 5 dimanches pour le secteur automobile : pour « vêtements-chaussures-articles de sport » : 10 janvier, 17 janvier, 3 avril, 26 juin, 03 juillet, 28 août, 04 septembre, 02 octobre, 09 octobre, 04 décembre, 11 décembre et 18 décembre ; pour « commerce de détail alimentaire » : 03 janvier, 21 février, 29 mai, 26 juin, 03 juillet, 04 septembre, 30 octobre, 20 novembre, 27 novembre, 04 décembre, 11 décembre, 18 décembre ; pour « l'automobile » : 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre, 16 octobre. »	09/12/15

		« Secteur vêtements-chaussures-articles de sport : magasin GEMO les 10 et 17 janvier, le 03 avril, le 26 juin, le 03 juillet, le 28 août, le 04 septembre, les 02 et le 09 octobre, les 04, 11 et 18 décembre – magasin CCV le 10 janvier, les 26 et 27 juin, le 17 juillet, le 14 août, le 30 octobre, les 13 et 27 novembre, les 04, 11 et 18 décembre. Secteur « tous commerces » : le 3 janvier, le 21 février, le 29 mai, le 26 juin, le 03 juillet, le 04 septembre, le 30 octobre, les 20 et 27 novembre, les 04, 11 et 18 décembre. Secteur automobile : le 17 janvier, le 13 mars, le 12 juin, le 18 septembre, le 16 octobre »	Entre 5 et 12 selon les secteurs d'activités	15/12/15
Communauté de communes de Saint-Dié-des-Vosges		« décide de donner un avis favorable à l'ouverture des commerces de la Ville de Saint-Dié-des-Vosges 12 dimanches au cours de l'année 2016, selon les dates proposées »	12 pour la commune de Saint-Dié-des-Vosges	25/11/15
Saint-Dié-des-Vosges		« Pour les commerces (hors concessions automobiles) : 10 janvier, 7 février, 13 mars, 22 mai, 26 juin, 28 août, 18 septembre, 2 octobre, 20 novembre, 27 novembre, 11 décembre, 18 décembre . Pour les concessionnaires (portes ouvertes) : 17 janvier, 13 mars, 12 juin, 18 septembre, 16 octobre »	5 pour les concessionnaires automobiles et 12 pour les autres commerces	22/12/15
Communauté de communes du Val de Neuné				
Corcieux	12	« accepte l'ouverture des établissements de commerce à 12 dimanches par an »		10/12/15
Communauté de communes de Gérardmer-Monts et vallées				

ANNEXE II

Fiche de volontariat

Entreprise :

Nom et prénom :

Poste occupé :

Je soussigné(e) certifie avoir pris connaissance du document intitulé « Accord-cadre interprofessionnel du département des Vosges sur le repos hebdomadaire et le travail dominical », exprime dans ces conditions mon accord pour être volontaire pour travailler le(s) dimanche(s) :

Je dispose d'un droit de rétractation, sous réserve d'un délai de prévenance de 1 mois avant le dimanche concerné.

Établi le :

Signature :

ANNEXE III

Fiche de renonciation

Entreprise :

Nom et prénom :

Poste occupé :

Je soussigné(e) exprime par la présente ma renonciation à travailler le dimanche, en application de l'accord-cadre interprofessionnel du département des Vosges sur le repos hebdomadaire et le travail dominical.

Cette décision prend effet dans le délai de 1 mois à compter de ce jour.

Établi le :

Signature :

Brochure n° 3247

Convention collective nationale
IDCC : 1513. – **ACTIVITÉS DE PRODUCTION
DES EAUX EMBOUTEILLÉES,
DE BOISSONS RAFRAÎCHISSANTES
SANS ALCOOL ET DE BIÈRE**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 AVRIL 2017
DE LA FNAF CGT À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750437M
IDCC : 1513

*FNAF CGT
263, rue de Paris
Case 428
93514 Montreuil Cedex*

Montreuil, le 4 avril 2017.

Monsieur le président,

Conformément à l'article 1.3 de la convention collective des activités de production des eaux embouteillées, boissons rafraîchissantes sans alcool et de bière, brochure n° 3247, IDCC 1512, nous vous informons que notre organisation adhère à la convention collective à compter de ce jour.

Cette modification fera l'objet d'un dépôt légal.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le président, l'expression de nos salutations distinguées.

La secrétaire fédérale.

Accord professionnel
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

AVENANT DU 5 JUIN 2014
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « ÉDUCATEUR DE VIE SCOLAIRE »
NOR : ASET1750441M

Entre
FNOGEC
SNCEEL
UNETP
SYNADIC
EPLC
SYNADEC
FFNEAP
UNEAP

D'une part, et

SPELC
FEP CFDT
SNEC CFTC
SNEPL CFTC
SYNEP CFE-CGC
FNEC FP FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de leur réflexion sur les parcours professionnels dans l'interbranches de l'enseignement privé sous contrat, les partenaires sociaux ont émis le souhait de se pencher prioritairement sur une architecture de parcours pour les métiers de la vie scolaire :

- les métiers de la vie scolaire correspondent à une activité spécifique dans les établissements d'enseignement privé, il n'y a actuellement aucune certification inscrite au registre national des certifications professionnelles (RNCP) pour ces métiers ;
- l'étude « États des lieux et perspectives secteur enseignement privé sous contrat » commandée en 2012 par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications a révélé des facteurs d'évolution impactant fortement les missions confiées aux personnels de la vie scolaire ;

- la refonte des anciennes formations qualifiantes est rendue nécessaire par l'évolution de la structuration des postes dans la majorité des établissements d'enseignement privé;
- des passerelles doivent être travaillées pour favoriser la mobilité au sein de la branche.

Ils ont décidé de la création d'un CQP « Éducateur de vie scolaire », outil de développement et de reconnaissance des compétences du salarié qui permet de répondre à des besoins spécifiques de l'interbranche concernant les personnels de « vie scolaire » (reconnaissance métier, favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement ou son employabilité au sein de l'interbranche, développement de l'attractivité des métiers).

Deux référentiels ont été réalisés par la CPNEFP :

- un référentiel d'activités et de compétences qui permet notamment d'identifier les missions générales du métier « d'éducateur de vie scolaire » et les 11 domaines de compétences clés que le titulaire du CQP doit maîtriser;
- un référentiel de certification qui détermine les modalités et critères d'évaluation des compétences identifiées.

Ces référentiels ont été formalisés pour répondre aux exigences de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour l'enregistrement du CQP.

Les partenaires sociaux ont décidé de s'appuyer sur un réseau d'organismes de formation habilités qui se sont engagés à mettre en œuvre les conditions de préparation à cette certification déterminées par la CPNEFP.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant pris en application de l'annexe I de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011 porte création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Éducateur de vie scolaire » (EVS) ⁽¹⁾.

Les conventions collectives de référence sont :

- convention collective de travail du 14 juin 2004, n° 2408;
- convention collective de l'enseignement agricole privé vie scolaire, n° 7506.

Article 2

Définition succincte du métier d'éducateur de vie scolaire et compétences clés

2.1. Lieu d'exercice et lien hiérarchique

L'éducateur de vie scolaire exerce son métier dans un établissement d'enseignement privé sous contrat.

Sous l'autorité du chef d'établissement, il est, en fonction de l'organisation et de la taille de l'établissement, rattaché hiérarchiquement directement à lui, son adjoint, un responsable ou un coordinateur de vie scolaire.

2.2 Missions principales

L'éducateur de la vie scolaire, dans le cadre des projets (éducatifs et d'établissement...) mis en œuvre dans l'établissement, intervient dans l'organisation et l'animation de la vie scolaire.

Il assure la surveillance générale à l'intérieur et à l'extérieur de l'établissement.

(1) À titre indicatif, les codes de référence au sein de la nomenclature des spécialités de formation (codes NSF) pourraient être = 333 Enseignement, formation et 335 Animation sportive, culturelle et de loisirs.

Il accompagne les élèves dans la réalisation de leur travail scolaire, assure un premier niveau de gestion de la vie scolaire (absences, retards, tâches administratives...) et participe à la conception et à l'animation d'activités (éducatives, culturelles, sportives pastorales, loisirs...).

2.3. Compétences clés

Les référentiels d'activités et de compétences ainsi que le référentiel de certification s'articulent autour de 11 domaines de compétences clés :

1. faire preuve d'autorité sur les élèves en conservant une posture d'écoute et une réaction adaptée aux situations rencontrées ;
2. Assurer la surveillance générale aux abords de l'établissement et la prise en charge d'un groupe d'élève à l'extérieur de l'établissement ;
3. Assurer la surveillance générale à l'intérieur de l'établissement ;
4. Encadrer les élèves dans la réalisation de leur travail scolaire ;
5. Détecter les difficultés et problèmes rencontrés par certains élèves ;
6. Participer aux différentes phases des procédures disciplinaires ;
7. Assurer la permanence de la vie scolaire et la gestion des cas d'absence et de retard ;
8. Traiter les tâches administratives courantes et participer à l'organisation logistique d'événements ;
9. Participer à la conception d'activités éducatives, culturelles, pastorales ou de loisirs ;
10. Participer à l'animation des activités éducatives, culturelles, sportives, pastorales ou de loisirs ;
11. Assurer la surveillance et l'animation d'un groupe d'élèves dans le cadre d'un internat ou lors de temps extrascolaire au cours de voyages d'études.

Article 3

Démarche CQP EVS

La démarche CQP EVS est explicitée dans des outils développés par la CPNEFP à destination du candidat et du chef d'établissement.

3.1. Modalités d'accès au CQP

Le CQP « Éducateur de vie scolaire » est accessible par les voies de la formation professionnelle continue, du contrat de professionnalisation ou de la validation des acquis de l'expérience (VAE) telles que définies à l'annexe I de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011.

3.2. Organismes de formation habilités

En application des dispositions de l'annexe I de l'accord, la CPNEFP a désigné des organismes de formation habilités pour préparer, dans les conditions déterminées par elle, les candidats à la certification.

La CPNEFP met à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen, la liste et les coordonnées des organismes de formation habilités.

3.3. Formalisation initiale

L'entrée du salarié dans la démarche CQP repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « prépositionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si

cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranches ;

- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP.

Un document de référence permettant cette formalisation est proposé dans les outils développés par la CPNEFP, mis à disposition du salarié et du chef d'établissement.

3.4. Acquisition de compétences, validation et certification des compétences

Après le « positionnement », le candidat se voit proposer un parcours de formation dans les domaines, où est établi un écart avec les compétences définies dans le référentiel.

La maîtrise des compétences sera appréciée grâce à différentes évaluations dans l'établissement d'origine du candidat, dans l'établissement de stage et dans l'organisme de formation, évaluations réalisées sur la base d'outils qui ont été déterminés par la CPNEFP.

Les 11 domaines « compétences clés » citées en article 2 font l'objet d'une évaluation pour l'obtention du CQP.

Un jury final d'évaluation validera les compétences acquises à partir de l'analyse du dossier complet d'évaluation du candidat et d'un ultime entretien. La décision de ce jury souverain est transmise à la CPNEFP pour certification.

3.5. Niveau de classification

Le titulaire du CQP EVS, accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement.

Article 4

Demande d'enregistrement du CQP

Les signataires demandent à l'association collège employeur de saisir la CNCP, pour la demande d'enregistrement du CQP au RNCP.

Article 5

Information et communication

La CPNEFP est chargée de mettre à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

Article 6

Coordination et suivi

Les signataires du présent accord demandent à la CPNEFP :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

Article 7

Durée de l'avenant

En application des dispositions de l'annexe I de l'accord, le présent CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans.

Au terme de cette période, il pourra être :

- reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- supprimé par la CPNEFP.

Article 8

Révision et dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent aux autres parties et au bureau de la CPNEFP et accompagné du projet de révision envisagé.

Le bureau de la CPNEFP la convoque dans les 2 mois à réception de la demande.

Après avis de la CPNEFP, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues au code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNEFP.

Avant toute négociation d'un éventuel accord de substitution, la CPNEFP est convoquée et délivre un avis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 9

Dépôt de l'avenant

Les signataires du présent accord confient aux organisations d'employeurs le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 5 juin 2014.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT PRIVÉS

AVENANT DU 2 JUIN 2015
RELATIF À LA CRÉATION D'UN CQP « COORDINATEUR DE VIE SCOLAIRE »
NOR : ASET1750442M

Entre
FNOGEC
SNCEEL
UNETP
SYNADIC
EPLC
SYNADEC
FFNEAP
UNEAP

D'une part, et

SPELC
FEP CFDT
SNEC CFTC
SYNEP CFE-CGC
SNEIP CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de leur réflexion sur les parcours professionnels dans l'interbranches de l'enseignement privé sous contrat, les partenaires sociaux se sont penchés prioritairement sur une architecture de parcours pour les métiers de la vie scolaire :

Ils ont décidé de la création de CQP comme outil de développement et de reconnaissance des compétences du salarié qui permet de répondre à des besoins spécifiques de l'interbranches concernant les personnels de « vie scolaire » (reconnaissance du métier, favoriser la mobilité interne du salarié dans l'établissement ou son employabilité au sein de l'interbranche, développement de l'attractivité des métiers).

Un CQP « Éducateur de vie scolaire » (CQP EVS) a été créé par avenant du 5 juin 2014, les partenaires sociaux ont décidé de poursuivre la démarche en créant un CQP Coordinateur de vie scolaire (CQP CVS).

Deux référentiels ont été réalisés par la CPNEFP :

- un référentiel d'activités et de compétences qui permet notamment d'identifier les missions générales du métier « coordinateur de vie scolaire » et les 3 domaines de compétences clés que le titulaire du CQP doit maîtriser ;
- un référentiel de certification qui détermine les modalités et critères d'évaluation des compétences identifiées.

Ces référentiels ont été formalisés pour répondre aux exigences de la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) pour l'enregistrement du CQP au RNCP.

Les partenaires sociaux ont décidé de s'appuyer sur un réseau d'organismes de formation habilités qui se sont engagés à mettre en œuvre les conditions de préparation à cette certification déterminées par la CPNEFP.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant pris en application de l'annexe I de l'accord national interbranches sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011 porte création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) « Coordinateur de vie scolaire » (CVS) ⁽¹⁾.

Les conventions collectives de référence sont :

- convention collective de travail du 14 juin 2004, n° 2408 ;
- convention collective de l'enseignement agricole privé vie scolaire, n° 7506.

Article 2

Définition succincte du métier de coordinateur de vie scolaire et compétences clés

1. Lieu d'exercice et lien hiérarchique

Le coordinateur de vie scolaire exerce son métier dans un établissement d'enseignement privé sous contrat.

Le coordinateur de vie scolaire est sous la responsabilité fonctionnelle et hiérarchique du chef d'établissement ou de l'adjoint ou du responsable de vie scolaire.

Le coordinateur de vie scolaire a lui-même en charge l'animation d'une équipe dont il coordonne l'activité éducative.

2. Missions principales

À partir d'instructions, de consignes, dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité, du règlement intérieur, des moyens techniques et économiques, le coordinateur de vie scolaire organise, participe et suit l'activité et les moyens de la vie scolaire en accompagnant une équipe de vie scolaire en collaboration directe avec le chef d'établissement, l'adjoint ou le responsable de vie scolaire.

Il coordonne l'organisation et le fonctionnement de l'équipe de vie scolaire dont il a la charge. Il favorise le lien et une communication adaptée ascendante et descendante avec les autres équipes de l'établissement (direction, équipe pédagogique (enseignants), administrative, services généraux) et avec l'extérieur (familles, partenaires).

Il inscrit son action en référence aux valeurs développées dans le cadre du projet d'établissement et de son règlement intérieur.

(1) À titre indicatif, les codes de référence au sein de la nomenclature des spécialités de formation (codes NSF) pourraient être = 333 Enseignement, formation et 335 Animation sportive, culturelle et de loisirs.

Plusieurs missions/activités lui sont confiées :

- organisation et optimisation des moyens et des ressources de l'équipe de vie scolaire ;
- participation, coordination, gestion et suivi des actions d'une équipe de vie scolaire ;
- accompagnement de l'équipe de vie scolaire en matière de projets d'animation (activités socio-éducatives, activités culturelles, activités pastorales ou activités de loisirs) ;
- l'animation de l'équipe de vie scolaire ;
- communication avec l'équipe de vie scolaire, avec les autres équipes de l'établissement et les partenaires extérieurs.

3. Les domaines de compétences ⁽¹⁾ :

- animation de l'équipe de vie scolaire ;
- coordination des activités de vie scolaire ;
- conduite de projet d'activités.

Article 3

Démarche CQP CVS

La démarche CQP CVS est explicitée dans des outils développés par la CPNEFP à destination du candidat et du chef d'établissement.

1. Modalités d'accès au CQP

Le CQP « Coordinateur de vie scolaire » est accessible par la formation professionnelle continue (dont la validation des acquis de l'expérience [VAE]) et le contrat de professionnalisation tels que définis à l'annexe I de l'accord national interbranche sur les objectifs et moyens de la formation professionnelle continue dans l'enseignement privé sous contrat du 27 juin 2011.

2. Organismes de formation habilités

En application des dispositions de l'annexe I de l'accord, la CPNEFP a désigné des organismes de formation habilités pour préparer, dans les conditions déterminées par elle, les candidats à la certification.

La CPNEFP met à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen, la liste et les coordonnées des organismes de formation habilités.

3. Formalisation initiale

L'entrée du salarié dans la démarche CQP repose sur un accord formalisé avec son employeur.

Lors du « prépositionnement », employeur et salarié signent un document intitulé « Engagements réciproques » :

- le chef d'établissement indique au salarié si l'obtention de la certification le conduit à occuper, dans l'établissement, un poste correspondant au niveau de qualification attaché à ce CQP ou si cela participe de l'accompagnement de sa carrière professionnelle en vue de sécuriser son parcours et son employabilité au sein de l'interbranche ;
- dans ce cadre, le chef d'établissement et le salarié consignent également par écrit les conséquences conventionnelles de leurs engagements relatifs à l'obtention du CQP ⁽²⁾.

Un document de référence permettant cette formalisation est proposé dans les outils développés par la CPNEFP, mis à disposition du salarié et du chef d'établissement.

(1) Voir le référentiel d'activités, de compétences et de certification en pièce jointe.

(2) Référence à l'accord de classification

4. Acquisition de compétences, validation et certification des compétences

Après le « positionnement », le candidat se voit proposer un parcours de formation dans les domaines, où est établi un écart avec les compétences définies dans le référentiel.

La maîtrise des compétences sera appréciée grâce à différentes évaluations dans l'établissement d'origine du candidat, dans l'établissement de stage et dans l'organisme de formation, évaluations réalisées sur la base d'outils déterminés par la CPNEFP.

Les trois domaines de compétences cités en article 2 font l'objet d'une évaluation pour l'obtention du CQP.

Un jury technique validera les compétences acquises à partir de l'analyse du dossier complet d'évaluation du candidat et d'un entretien.

La décision de ce jury est transmise au jury CQP (émanation de la CPNEFP) pour certification.

5. Niveau de classification

Le titulaire du CQP CVS, accède au niveau de classification dans les conditions prévues dans sa convention collective de rattachement.

Article 4

Demande d'enregistrement du CQP

Les signataires demandent à l'association collège employeur de saisir la CNCP, pour la demande d'enregistrement du CQP au RNCP.

Article 5

Information et communication

La CPNEFP est chargée de mettre à disposition des salariés et des établissements, par tout moyen adapté, les documents et outils utiles à leur information sur la démarche CQP (procédures, liste et coordonnées des organismes de formation habilités, référentiels, guides, outils pratiques).

Article 6

Coordination et suivi

Les signataires du présent accord demandent à la CPNEFP :

- de mettre en œuvre tous les moyens adaptés pour faciliter l'accès des salariés à la démarche CQP ;
- d'organiser la coordination des acteurs de la démarche CQP et spécifiquement des organismes de formation en vue d'assurer l'homogénéité des pratiques sur l'ensemble du territoire ;
- le suivi quantitatif et qualitatif des promotions ayant obtenu la certification (éléments démographiques, évolution des emplois occupés, classifications...).

Article 7

Durée de l'avenant

En application des dispositions de l'annexe I de l'accord, le présent CQP est créé pour une période probatoire de 2 ans.

Au terme de cette période, il pourra être :

- reconduit tacitement pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- reconduit après modifications décidées par la CPNEFP, pour une durée de 3 ans renouvelable ;
- supprimé par la CPNEFP.

Article 8

Révision et dénonciation

Les parties signataires du présent accord ont la faculté de le réviser.

Toute demande de révision à l'initiative de l'une des parties signataires ou ayant adhéré devra être adressée par lettre recommandée avec avis de réception ou tout moyen électronique équivalent, aux autres parties et au bureau de la CPNEFP et accompagné du projet de révision envisagé.

Le bureau de la CPNEFP la convoque dans les 2 mois à réception de la demande.

Après avis de la CPNEFP, son président convoque les partenaires sociaux en vue d'une négociation.

L'éventuel avenant de révision est négocié et conclu dans les formes prévues par le code du travail.

Les parties signataires du présent accord ont également la possibilité de le dénoncer, dans les conditions prévues par le code du travail, moyennant un préavis de 3 mois. Cette dénonciation par l'une des parties signataires doit être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux autres signataires et au président de la CPNEFP.

Avant toute négociation d'un éventuel accord de substitution, la CPNEFP est convoquée et délivre un avis dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Article 9

Dépôt de l'avenant

Les signataires du présent accord confient aux organisations d'employeurs le soin d'assurer toutes les diligences en vue de ses formalités de dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 2 juin 2015.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3378

Convention collective

**IDCC : 2992. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Indre-et-Loire)**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 AVRIL 2017
DE L'UIMM LOIRET-TOURAIN À LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750436M
IDCC : 2992

La Chapelle-Saint-Mesmin, le 3 avril 2017.

L'UIMM Loiret-Touraine, Maison de l'industrie, 7, route d'Orléans, 45380 La Chapelle-Saint-Mesmin, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous déposons l'adhésion, au sens des articles L. 2261-3 et suivants du code du travail, de l'UIMM Loiret-Touraine à la totalité des clauses de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, connexes et similaires d'Indre-et-Loire du 10 décembre 2010 (IDCC 2992).

Par la présente, vous trouverez, ci-joint, copie de nos déclarations d'adhésion auprès des organisations syndicales signataires pour dépôt.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le président.

Convention collective

**IDCC : 2003. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
ÉLECTRIQUES, ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES
(Vosges)
(16 mars 1998)**

(Bulletin officiel n° 1998-1 bis)
(Étendue par arrêté du 15 juin 1998,
Journal officiel du 25 juin 1998)

ACCORD DU 23 MARS 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2017

NOR : ASET1750443M
IDCC : 2003

Entre

UIMM Lorraine

D'une part, et

CFTC métaux Vosges

FO métaux Vosges

CFDT métaux Vosges

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des négociations prévues aux articles suivants :

- l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques ;
- l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif aux salaires effectifs garantis annuels ;
- l'article 29, paragraphe I, de l'avenant « Mensuels » à la convention précitée relatif au montant de la prime de vacances.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges.

Article 2

Barème des primes d'ancienneté

La valeur du point servant à calculer le barème des rémunérations minimales hiérarchiques définies par l'article 12 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges et sur lesquelles sont assises les primes d'ancienneté prévues par cette convention collective demeure inchangée et est fixée, sur la base de la durée légale du travail, à 4,77 € au 1^{er} juin 2017.

Le barème résultant de la valeur du point susvisée est annexé au présent accord.

Article 3

Barème des salaires effectifs garantis annuels

Les montants, par coefficients, des salaires effectifs garantis annuels prévus à l'article 13 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges sont fixés de la façon suivante à partir de l'année 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE EFFECTIF GARANTI
I	1	140	17771
	2	145	17792
	3	155	17812
II	1	170	17836
	2	180	17850
	3	190	17891
III	1	215	18257
	2	225	18890
	3	240	19754
IV	1	255	20574
	2	270	21778
	3	285	23286
V	1	305	25276
	2	335	27382
	3	365	29914
		395	33321

Article 4

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances prévue à l'article 29 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges est fixé, pour les congés relatifs à l'année de référence qui va du 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017, à 600 €.

La prime sera versée au prorata des droits de l'intéressé à l'indemnité légale de congés payés.

Article 5

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Entrée en vigueur

En application de l'article L. 2261-1 du code du travail, le présent accord entrera en vigueur au lendemain de l'accomplissement des formalités de dépôt.

Article 7

Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Les parties conviennent, à l'occasion des négociations prévues par les articles 12, 13 et 29, paragraphe I, de l'avenant « Mensuels » à la convention collective des industries métallurgiques, électriques, électroniques et connexes du département des Vosges, de faire un bilan du présent accord et d'envisager son évolution.

Article 8

Révision

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 accusé de réception ou remise en main propre contre décharge 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'union des industries et métiers de la métallurgie Lorraine 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 9

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation se fera dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Formalités

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent texte sera notifié à chacune des organisations représentatives.

Le texte du présent accord sera, en application de l'article D. 2231-2 du même code, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes d'Épinal.

Article 11

Extension

Les parties contractantes conviennent de demander l'extension du présent accord selon l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Remiremont, le 23 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des RMH et des primes d'ancienneté au 1^{er} juin 2017

Administratifs et techniciens

(En euros.)

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	667,80	20,03	26,71	33,39	40,07	46,75	53,42	60,10	66,78	73,46	80,14	86,81	93,49	100,17
145	691,65	20,75	27,67	34,58	41,50	48,42	55,33	62,25	69,17	76,08	83,00	89,91	96,83	103,75
155	739,35	22,18	29,57	36,97	44,36	51,75	59,15	66,54	73,94	81,33	88,72	96,12	103,51	110,90
170	810,90	24,33	32,44	40,55	48,65	56,76	64,87	72,98	81,09	89,20	97,31	105,42	113,53	121,64
180	858,60	25,76	34,34	42,93	51,52	60,10	68,69	77,27	85,86	94,45	103,03	111,62	120,20	128,79
190	906,30	27,19	36,25	45,32	54,38	63,44	72,50	81,57	90,63	99,69	108,76	117,82	126,88	135,95
215	1 025,55	30,77	41,02	51,28	61,53	71,79	82,04	92,30	102,56	112,81	123,07	133,32	143,58	153,83
225	1 073,25	32,20	42,93	53,66	64,40	75,13	85,86	96,59	107,33	118,06	128,79	139,52	150,26	160,99
240	1 144,80	34,34	45,79	57,24	68,69	80,14	91,58	103,03	114,48	125,93	137,38	148,82	160,27	171,72
255	1 216,35	36,49	48,65	60,82	72,98	85,14	97,31	109,47	121,64	133,80	145,96	158,13	170,29	182,45
270	1 287,90	38,64	51,52	64,40	77,27	90,15	103,03	115,91	128,79	141,67	154,55	167,43	180,31	193,19
285	1 359,45	40,78	54,38	67,97	81,57	95,16	108,76	122,35	135,95	149,54	163,13	176,73	190,32	203,92
305	1 454,85	43,65	58,19	72,74	87,29	101,84	116,39	130,94	145,49	160,03	174,58	189,13	203,68	218,23
335	1 597,95	47,94	63,92	79,90	95,88	111,86	127,84	143,82	159,80	175,77	191,75	207,73	223,71	239,69
365	1 741,05	52,23	69,64	87,05	104,46	121,87	139,28	156,69	174,11	191,52	208,93	226,34	243,75	261,16
395	1 884,15	56,52	75,37	94,21	113,05	131,89	150,73	169,57	188,42	207,26	226,10	244,94	263,78	282,62

Ouvriers

(En euros.)

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
140	701,19	21,04	28,05	35,06	42,07	49,08	56,10	63,11	70,12	77,13	84,14	91,15	98,17	105,18
145	726,23	21,79	29,05	36,31	43,57	50,84	58,10	65,36	72,62	79,89	87,15	94,41	101,67	108,93
155	776,32	23,29	31,05	38,82	46,58	54,34	62,11	69,87	77,63	85,39	93,16	100,92	108,68	116,45
170	851,45	25,54	34,06	42,57	51,09	59,60	68,12	76,63	85,14	93,66	102,17	110,69	119,20	127,72
190	951,62	28,55	38,06	47,58	57,10	66,61	76,13	85,65	95,16	104,68	114,19	123,71	133,23	142,74
215	1 076,83	32,30	43,07	53,84	64,61	75,38	86,15	96,91	107,68	118,45	129,22	139,99	150,76	161,52
240	1 202,04	36,06	48,08	60,10	72,12	84,14	96,16	108,18	120,20	132,22	144,24	156,27	168,29	180,31
255	1 277,17	38,32	51,09	63,86	76,63	89,40	102,17	114,95	127,72	140,49	153,26	166,03	178,80	191,58
270	1 352,30	40,57	54,09	67,61	81,14	94,66	108,18	121,71	135,23	148,75	162,28	175,80	189,32	202,84
285	1 427,42	42,82	57,10	71,37	85,65	99,92	114,19	128,47	142,74	157,02	171,29	185,56	199,84	214,11

Agents de maîtrise

(En euros.)

COEF. 4,77	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
215	1 097,34	32,92	43,89	54,87	65,84	76,81	87,79	98,76	109,73	120,71	131,68	142,65	153,63	164,60
240	1 224,94	36,75	49,00	61,25	73,50	85,75	97,99	110,24	122,49	134,74	146,99	159,24	171,49	183,74
255	1 301,49	39,04	52,06	65,07	78,09	91,10	104,12	117,13	130,15	143,16	156,18	169,19	182,21	195,22
285	1 454,61	43,64	58,18	72,73	87,28	101,82	116,37	130,92	145,46	160,01	174,55	189,10	203,65	218,19
305	1 556,69	46,70	62,27	77,83	93,40	108,97	124,54	140,10	155,67	171,24	186,80	202,37	217,94	233,50
335	1 709,81	51,29	68,39	85,49	102,59	119,69	136,78	153,88	170,98	188,08	205,18	222,27	239,37	256,47
365	1 862,92	55,89	74,52	93,15	111,78	130,40	149,03	167,66	186,29	204,92	223,55	242,18	260,81	279,44
395	2 016,04	60,48	80,64	100,80	120,96	141,12	161,28	181,44	201,60	221,76	241,92	262,09	282,25	302,41

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 10 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2017
NOR : ASET1750445M
IDCC : 1499

Entre
FFPV

D'une part, et
FCE CFDT
CFE-CGC chimie

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

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2017.

Article 1^{er}

Au 1^{er} mai 2017, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(En euros.)

COEF.	SALAIRE minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE					% augmentation
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %	
140	1 480,27	9,7598	0,2928	0,5856	0,8784	1,1712	1,4640	0,93 %
150	1 485,27	9,7928	0,2938	0,5876	0,8813	1,1751	1,4689	1,27 %

COEF.	SALAIRE minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE					% augmentation
			3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %	
160	1 490,27	9,8257	0,2948	0,5895	0,8843	1,1791	1,4739	1,43 %
170	1 495,27	9,8587	0,2958	0,5915	0,8873	1,1830	1,4788	1,35 %
180	1 500,27	9,8917	0,2968	0,5935	0,8903	1,1870	1,4838	1,20 %
200	1 535,80	10,1259	0,3038	0,6076	0,9113	1,2151	1,5189	1,00 %
225	1 590,28	10,4851	0,3146	0,6291	0,9437	1,2582	1,5728	1,00 %
250	1 649,54	10,8758	0,3263	0,6526	0,9788	1,3051	1,6314	1,00 %
275	1 710,49	11,2777	0,3383	0,6767	1,0150	1,3533	1,6917	1,00 %
300	1 826,17	12,0404	0,3612	0,7224	1,0836	1,4449	1,8061	1,00 %
330	1 961,03	12,9296	0,3879	0,7758	1,1637	1,5516	1,9394	1,00 %
370	2 142,43							
410	2 327,06							
460	2 558,16							
550	2 977,10							
660	3 492,39							
880	4 529,33							

Article 2

Modalités d'application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément à la législation en vigueur.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension rapide du présent accord au ministère du travail, de l'emploi et de la santé dans les conditions fixées les articles L. 2261-15, L. 2261-24, L. 2261-25 et L. 2261-26 du code du travail.

Aucun accord d'entreprise ne pourra déroger de manière moins favorable aux clauses du présent accord de branche.

Les dispositions relatives du présent accord entreront en vigueur à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 20 MARS 2017
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ (CADRES)

NOR : ASET1750430M
IDCC : 1996

Entre
FSPF
UNPF
USPO

D'une part, et

FNIC CGT
FSS CFDT
CFTC santé sociaux
FNSCIC CFE-CGC
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, notamment son article 59 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R. 242-1-6 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant du 17 décembre 2015 ;

Vu les observations formulées le 17 mars 2016 par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), observations relatives à l'article 3 de l'avenant du 24 septembre 2015 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'apporter aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine, les modifications suivantes :

- définir la notion d'ayant droit au sens des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine, afin de tenir compte des conséquences de la mise en place de la protection universelle maladie (PUMA) sur la population couverte par ces régimes ;
- introduire, pour les salariés employés à temps partiel, un cas de dispense d'adhésion au régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale ;
- supprimer une cause d'exclusion de la garantie double effet (risque décès).

Article 1^{er}

I. – Le A « Bénéficiaires » et le B « Maintien des garanties gratuitement pendant 1 an » du III « Maladie – chirurgie – maternité (prestations en nature) » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« A. – Bénéficiaires

Ont droit aux prestations du régime le cadre ou l'assimilé cadre assuré dans les conditions prévues au I "Assurés" de la présente annexe, ainsi que ses ayants droit.

Sont considérés comme ayants droit au sens du présent régime :

- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du participant, sous réserve de justifier de la qualité d'assuré social et de n'exercer aucune activité professionnelle rémunérée ;
- les enfants :
 - de moins de 18 ans à charge au sens fiscal et qui n'exercent aucune activité professionnelle rémunérée, conformément aux dispositions de l'article L. 160-2 du code de la sécurité sociale ;
 - de moins de 28 ans poursuivant leurs études dans l'Union européenne, à l'exception des enfants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve d'être régulièrement inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou de justifier de la poursuite d'études ;
 - de moins de 20 ans qui sont, par suite d'une infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité permanente reconnue par la sécurité sociale de se livrer à un travail rémunéré ;
 - sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne, à condition que l'invalidité ne soit pas titulaire d'une pension au titre de la sécurité sociale ou d'un régime de prévoyance ;
- les enfants, le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du participant, bénéficiaires des articles L. 212-1 et L. 213-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

B. – Maintien des garanties gratuitement pendant 1 an

En cas de décès de l'assuré, les ayants droit définis au A "Bénéficiaires" sont maintenus gratuitement dans le régime pendant une durée maximale de 1 an. »

II. – Au A « Personnes à charge » du VI « Définitions » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, les alinéas deux à neuf sont remplacés par les six alinéas suivants :

« Enfants à charge :

- les enfants de moins de 16 ans, ou de moins de 18 ans s'ils n'exercent aucune activité professionnelle rémunérée, à charge au sens fiscal ;
- les enfants de moins de 28 ans poursuivant leurs études dans l'Union européenne, y compris en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve d'être régulièrement inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou de justifier de la poursuite d'études ;
- les enfants de moins de 20 ans qui sont, par suite d'une infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité permanente reconnue par la sécurité sociale de se livrer à un travail rémunéré ;
- les enfants sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne, à condition que l'invalidité ne soit pas titulaire d'une pension au titre de la sécurité sociale ou d'un régime de prévoyance.

Pour la seule application des dispositions du V "Décès" les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès de l'assuré sont considérés comme à charge au jour du décès. »

III. – Le A « Bénéficiaires » du VIII « Contrat proposé aux anciens assurés en vue du maintien des garanties maladie – chirurgie – maternité » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est remplacé par les dispositions suivantes :

« A. – Bénéficiaires

Peuvent bénéficier du maintien des garanties maladie – chirurgie – maternité s'ils en font la demande :

- les anciens salariés, radiés du régime et qui bénéficient :
 - soit des indemnités journalières, d'une rente d'incapacité ou d'invalidité de la sécurité sociale ;
 - soit d'une pension de retraite de la sécurité sociale ;
 - soit d'un revenu de remplacement s'ils sont privés d'emploi, ou sont en congé sans solde pour une durée déterminée et qu'ils reprennent ensuite leur activité salariée auprès du même employeur ;
 - soit d'une allocation spécifique de sécurisation professionnelle pour les bénéficiaires d'un contrat de sécurisation professionnelle ;
- les ayants droit, au sens du présent régime, des anciens salariés énoncés ci-dessus ;
- en cas de décès de 1 ancien salarié, ses ayants droit au sens du présent régime, sous réserve du respect des conditions d'admission de la demande d'adhésion présentées ci-après. »

Article 2

Au III « Maladie – chirurgie – maternité (prestations en nature) » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un F ainsi rédigé :

« F. – Dispenses d’affiliation au régime frais de soins de santé

Les salariés employés à temps partiel dont l’affiliation au présent régime les conduirait à s’acquitter d’une cotisation “frais de soins de santé” au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent bénéficier, sur demande, et quelle que soit la date de leur embauche, d’une dispense d’affiliation. Cette dispense est valable tant que les conditions prévues au présent alinéa sont remplies.

L’employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l’employeur des conséquences de son choix.

La dispense d’affiliation n’est pas irrévocable et n’empêche pas le salarié qui a souhaité en bénéficier de s’affilier par la suite au régime. »

Article 3

I. – Au 3 « Salariés multi-employeurs » du A « Taux de cotisation du régime professionnel obligatoire (RPO) » du II « Cotisations » de l’annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d’officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour l’appréciation de la qualité de salarié multi-employeurs, seuls sont pris en compte les employeurs auprès desquels le salarié ne bénéficie pas d’une dispense d’affiliation. »

II. – Au 3 « Salariés multi-employeurs » du B « Taux de cotisation du régime supplémentaire facultatif (RSF) » du II « Cotisations » de l’annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d’officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour l’appréciation de la qualité de salarié multi-employeurs, seuls sont pris en compte les employeurs auprès desquels le salarié ne bénéficie pas d’une dispense d’affiliation. »

Article 4

Le deuxième alinéa du C « Montant du capital en cas de décès du conjoint survivant » du V « Décès » de l’annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d’officine » de la convention collective nationale susvisée, est supprimé.

Article 5

En application des dispositions de l’article L. 2253-3, alinéa 1^{er}, du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d’entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} avril 2017. Il sera présenté à l’extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d’entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s’accordent pour demander l’application la plus rapide possible de l’arrêté d’extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 20 MARS 2017
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ (NON-CADRES)

NOR : ASET1750431M
IDCC : 1996

Entre
FSPF
UNPF
USPO

D'une part, et

FNIC CGT
FSS CFDT
CFTC santé sociaux
FNSCIC CFE-CGC
Pharmacie LABM FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016, notamment son article 59 ;

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article R. 242-1-6 ;

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » modifiée en dernier lieu par avenant du 17 décembre 2015 ;

Vu les observations formulées le 17 mars 2016 par la commission des accords de retraite et de prévoyance (COMAREP), observations relatives à l'article 3 de l'avenant du 24 septembre 2015 portant révision de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et relatif aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'apporter aux régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine, les modifications suivantes :

- supprimer une cause d'exclusion de la garantie double effet (risque décès) ;
- définir la notion d'ayant droit au sens des régimes décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine, afin de tenir compte des conséquences de la mise en place de la protection universelle maladie (PUMA) sur la population couverte par ces régimes ;
- introduire, pour les salariés employés à temps partiel, un cas de dispense d'adhésion au régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine en application de l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale.

Article 1^{er}

Le dernier alinéa de l'article 3.3 « Double effet » du 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est supprimé.

Article 2

Au 1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un article 3.4 ainsi rédigé :

« Article 3.4

Enfants à charge

Pour l'application des dispositions des articles 3 à 3.3, sont considérés comme enfants à charge les enfants :

- de moins de 16 ans, ou de moins de 18 ans s'ils n'exercent aucune activité professionnelle rémunérée, à charge au sens fiscal ;
- de moins de 28 ans poursuivant leurs études dans l'Union européenne, y compris en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve d'être régulièrement inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou de justifier de la poursuite d'études ;
- de moins de 20 ans qui sont, par suite d'une infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité permanente reconnue par la sécurité sociale de se livrer à un travail rémunéré ;
- sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne, à condition que l'invalidité ne soit pas titulaire d'une pension au titre de la sécurité sociale ou d'un régime de prévoyance.

Les enfants nés viables moins de 300 jours après le décès de l'assuré sont considérés comme ayant droit de l'assuré au jour du décès. »

Article 3

Au B « Étendue de la garantie » de l'article 9 « Garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie

d'officine » de la convention collective nationale susvisée, les alinéas 6 à 11 sont remplacés par les neuf alinéas suivants :

« Outre ceux du participant, les frais de soins de santé engagés par ses ayants droit sont garantis dans la limite des prestations définies ci-après. Sont considérés comme ayants droit au sens du présent régime :

- le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du participant, sous réserve de justifier de la qualité d'assuré social et de n'exercer aucune activité professionnelle rémunérée ;
- les enfants :
 - de moins de 18 ans à charge au sens fiscal et qui n'exercent aucune activité professionnelle rémunérée, conformément aux dispositions de l'article L. 160-2 du code de la sécurité sociale ;
 - de moins de 28 ans poursuivant leurs études dans l'Union européenne, à l'exception des enfants en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, sous réserve d'être régulièrement inscrits au régime de sécurité sociale des étudiants ou de justifier de la poursuite d'études ;
 - de moins de 20 ans qui sont, par suite d'une infirmité ou de maladie chronique, dans l'impossibilité permanente reconnue par la sécurité sociale de se livrer à un travail rémunéré ;
 - sans limite d'âge, s'ils sont titulaires de la carte d'invalidité d'un taux supérieur à 80 % ou dont l'état nécessite l'assistance permanente d'une tierce personne, à condition que l'invalidité ne soit pas titulaire d'une pension au titre de la sécurité sociale ou d'un régime de prévoyance ;
- les enfants, le conjoint, le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou le concubin du participant, bénéficiaires des articles L. 212-1 et L. 213-1 du code des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre.

Tableau des prestations : ».

Article 4

Après l'article 9.1 « Maintien de la garantie frais de soins de santé » du 2 « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un article 9.2 ainsi rédigé :

« Article 9.2

Dispenses d'affiliation au régime frais de soins de santé

Les salariés employés à temps partiel dont l'affiliation au présent régime les conduirait à s'acquitter d'une cotisation "frais de soins de santé" au moins égale à 10 % de leur rémunération brute peuvent bénéficier, sur demande, et quelle que soit la date de leur embauche, d'une dispense d'affiliation. Cette dispense est valable tant que les conditions prévues au présent alinéa sont remplies.

L'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La dispense d'affiliation n'est pas irrévocable et n'empêche pas le salarié qui a souhaité en bénéficier de s'affilier par la suite au régime. »

Article 5

Au d « Salariés à employeurs multiples » du 1° « Participants en activité » du C « Taux de cotisations » de l'article 10 « Cotisations » du 3 « Cotisations » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :

« Pour l'application de ces dispositions, seuls sont pris en compte les employeurs auprès desquels le salarié ne bénéficie pas d'une dispense d'affiliation. »

Article 6

En application des dispositions de l'article L. 2253-3, alinéa 1^{er}, du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} avril 2017. Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3165

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

AVENANT N° 65 DU 25 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : ASET1750446M
IDCC : 1077

Entre
FNLS
FEDEPOM
FNA

D'une part, et
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Considérant qu'au 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, la durée légale est de 35 heures hebdomadaires,

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} février 2017 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

Cet accord s'inscrit dans un objectif pluriannuel d'évolution de l'ensemble de la grille afin d'aérer cette dernière, particulièrement tassée notamment sur les niveaux ouvriers et employés.

Article 2

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

Par ailleurs, elles rappellent que, selon la classification actuellement en vigueur (avenant du 15 janvier 1981), le coefficient 115 n'est qu'un coefficient transitoire qui n'a vocation à s'appliquer que pendant les 2 mois suivant l'embauche.

Les coefficients 115, 120 et 140 correspondent à des emplois d'ouvriers et employés non qualifiés.

Les emplois d'ouvriers et employés qualifiés relèvent des autres coefficients (à partir du coefficient 155).

Article 3

Égalité salariale hommes-femmes

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

Article 4

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

Fait le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} février 2017 (base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENTS CONVENTIONNELS	SALAIRE CONVENTIONNEL	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
115	1 483,28	9,78
120	1 511,23	9,96
140	1 516,31	10,00
155	1 522,03	10,04
165	1 528,43	10,08
180	1 535,70	10,13
200	1 543,82	10,18
220	1 551,99	10,23
235	1 585,76	10,46
240	1 603,06	10,57
245	1 620,35	10,68
250	1 637,65	10,80
255	1 654,94	10,91
260	1 672,22	11,03
270	1 706,81	11,25
275	1 724,11	11,37
285	1 758,69	11,60
290	1 775,97	11,71
295	1 793,27	11,82
305	1 827,86	12,05
310	1 845,15	12,17
315	1 862,43	12,28
325	1 897,02	12,51
335	1 931,61	12,74
340	1 948,89	12,85
350	1 983,48	13,08
400	2 156,40	14,22
425	2 242,85	14,79
430	2 260,15	14,90
450	2 329,31	15,36
460	2 363,90	15,59
470	2 398,48	15,81

COEFFICIENTS CONVENTIONNELS	SALAIRE CONVENTIONNEL	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
495	2 484,94	16,38
520	2 571,40	16,95
540	2 640,57	17,41
560	2 709,73	17,87
580	2 778,90	18,32
600	2 848,07	18,78
620	2 917,24	19,23
680	3 124,73	20,60

Brochure n° 3175

Convention collective nationale
IDCC : 1909. – ORGANISMES DE TOURISME

AVENANT N° 17 DU 27 OCTOBRE 2016
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1750448M
IDCC : 1909

Entre
FNOTSI
FNGDF
Régions FNCRT
Tourisme et territoires

D'une part, et
CFDT
FNECS CFE-CGC
CSFV CFTC
SNEPAT FO

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

PRÉAMBULE

Le titre X de la convention collective nationale des offices de tourisme est modifié comme suit :

L'avenant n° 15 du 2 décembre 2015, étendu par arrêté du 7 avril 2016, est venu modifier l'avenant n° 11 du 24 septembre 2012 relatif à la formation professionnelle.

Toutefois, les partenaires sociaux ont noté que l'article 2.6 de l'avenant n° 15 relatif à la rémunération des contrats de professionnalisation n'est pas à jour des dispositions légales.

L'article 2.6 est donc réécrit dans les termes suivants, le présent avenant s'y substituant.

Article 1^{er}

Principe

Le présent avenant ne saurait être moins favorable que les dispositions légales y compris en cas de modifications législatives ou réglementaires.

Article 2

Rémunération des contrats de professionnalisation

2.1. Rémunération des salariés de moins de 26 ans

	QUALIFICATION INFÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau	QUALIFICATION ÉGALE OU SUPÉRIEURE au bac professionnel ou titre ou diplôme professionnel de même niveau
De 16 à 20 ans révolus	55 % du Smic	65 % du Smic
De 21 à 25 ans révolus	70 % du Smic	80 % du Smic

2.2. Rémunération des salariés d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au Smic ni à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale.

Fait le 27 octobre 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 1420. – PERSONNEL DES INSTITUTIONS
DE L'ASSURANCE CHÔMAGE

AVENANT DU 24 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : ASET1750432M
IDCC : 1420

Entre
Unédic

D'une part, et
CFDT
CFTC emploi

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre du présent avenant et tenant compte des décisions arrêtées lors de la CPN du 24 février 2017 portant sur les salaires, il est convenu des dispositions suivantes :

Au niveau des augmentations générales 2017

À compter du 1^{er} mars 2017, les valeurs du point-salaire et de la partie fixe sont majorées de 0,9 %.

En conséquence :

- la valeur du point, actuellement fixée à 8,2057 €, est portée à cette date, à 8,2796 € ;
- la partie fixe du salaire, actuellement fixée à 313,1123 € est portée à cette date, à 315,9303 €.

Au niveau des mesures individuelles 2017

Par augmentations individuelles, s'entendent uniquement les mesures pérennes constituées par les augmentations de coefficient et les augmentations de l'article 18 de la CCN.

Le ratio définissant l'enveloppe des augmentations individuelles est exprimé en pourcentage de la masse salariale, sur l'année de référence N – 1.

Chaque établissement accorde une enveloppe au moins équivalente à 0,9 % de sa masse salariale propre, de l'année N – 1.

Cette masse salariale de référence s'entend comme l'ensemble des rémunérations brutes de l'année N – 1, hors événements exceptionnels liés aux sorties d'effectifs, à l'exclusion de celles des cadres dirigeants qui font l'objet d'un traitement particulier conformément aux dispositions de la convention collective nationale.

Les mesures ponctuelles constituées par les primes collectives exceptionnelles et les primes individuelles ne rentrent pas en compte dans les dispositions ci-dessus.

Ainsi, leur attribution relève du pouvoir de direction de chacun des établissements.

Néanmoins, le ratio consacré au calcul de l'enveloppe des primes individuelles à attribuer pour 2017, ne pourra être inférieur au ratio ayant déterminé l'enveloppe des primes de l'année $N - 1$.

Ces dispositions se substituent, à toutes les dispositions portant sur les mesures salariales individuelles, prises antérieurement par voie d'accords d'établissement, qui sont ainsi annulés et remplacés.

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction des relations du travail, et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes.

Un exemplaire sera également remis à chacun des signataires et son existence sera portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Fait à Paris, le 24 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – **TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT**

AVENANT N° 66 DU 13 MARS 2017
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES OUVRIERS

NOR : ASET1750433M

IDCC : 16

Entre
UFT
UNOSTRA
FEDIMAG

D'une part, et

FGTE CFDT
FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le protocole relatif aux frais de déplacement du 30 avril 1974, conclu en application de l'article 10 de la convention collective nationale annexe I des transports routiers et des activités auxiliaires du transport, modifié par les avenants n° 1 à 65, ce dernier en date du 5 juillet 2016, est à nouveau modifié comme suit :

Article 1^{er}

Taux des indemnités forfaitaires

Les taux des indemnités forfaitaires dans les entreprises du transport routier de marchandises, des activités auxiliaires du transport, du transport de déménagement, du transport de fonds et valeurs et des activités de prestations logistiques, joints audit protocole, sont revalorisés et fixés tels que définis dans le tableau annexé au présent avenant, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature.

Article 2

Entrée en application

Le présent avenant est applicable à compter de sa signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 3

Publicité et dépôt

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 13 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux des indemnités du protocole relatif aux frais de déplacement des ouvriers (chiffres en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature)

(En euros.)

NATURE des indemnités	TAUX	RÉFÉRENCE aux articles du protocole
Indemnité de repas	13,40	Article 3, alinéa 1
Indemnité de repas unique	8,25	Article 4
Indemnité de repas unique « nuit »	8,03	Article 12
Indemnité spéciale	3,63	Article 7
Indemnité de casse-croûte	7,26	Article 5
Indemnité de grand déplacement :		Article 6
– 1 repas + 1 découcher	42,86	
– 2 repas + 1 découcher	56,26	

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 86 DU 7 MARS 2017
RELATIF AU SALAIRE MINIMUM CONVENTIONNEL AU 1^{ER} MARS 2017
NOR : ASET1750438M
IDCC : 240

Entre
CNGTC

D'une part, et
CSFV CFTC
SPAAC CFE-CGC
SNPJ CFDT

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

PRÉAMBULE

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la commission mixte paritaire qui s'est déroulée le 7 mars 2017.

Article 1^{er}

Révision

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 1,5 % à compter du 1^{er} mars 2017.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 5,0685 € à 5,1445 € à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera avec effet au 1^{er} mars 2017.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Conseil national des greffiers des tribunaux de commerce Circulaire n° 16/2017. – Mars 2017

1. Tableau des salaires

Smic 35 heures au 1^{er} janvier 2017 ⁽¹⁾ : 1 480,27 € par mois

Point au 1^{er} mars 2017 ⁽²⁾ : 5,1445 €

Plafond sécurité sociale pour 2017 ⁽³⁾ : 3 269,00 € par mois

(En euros.)

CLASSIFICATION	COEFFICIENT	BASE	MINIMUM
Niveau 1			
Échelon 1	300	1 543,35	1 543,35
Échelon 2	310	1 594,80	1 594,80
Échelon 3	320	1 646,24	1 646,24
Niveau 2			
Échelon 1	331	1 702,83	1 702,83
Échelon 2	341	1 754,27	1 754,27
Échelon 3	351	1 805,72	1 805,72
Niveau 3			
Échelon 1	372	1 913,75	1 913,75
Échelon 2	393	2 021,79	2 021,79
Échelon 3	413	2 124,68	2 124,68
Niveau 4 (cadres)			
Échelon 1	434	2 232,71	2 232,71
Échelon 2	475	2 443,64	2 443,64
Échelon 3	517	2 659,71	2 659,71
Échelon 4 (greffier salarié)	660	3 395,37	3 395,37

(1) Le Smic a été fixé par décret n° 2016-1818 du 22 décembre 2016.

(2) L'augmentation du point de 1,5 % a été signée le 7 mars 2017.

(3) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 13 décembre 2016.

2. Prime d'ancienneté

NIVEAU 1		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 543,35
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	46,30
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	92,60
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	138,90
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	185,20
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	231,50
NIVEAU 2		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 702,83
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	51,08
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	102,17
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	153,25
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	204,34
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	255,42
NIVEAU 3		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 913,75
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	57,41
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	114,83
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	172,24
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	229,65
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	287,06
NIVEAU 4		
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		2 232,71
Plus de 3 ans d'ancienneté	3 %	66,98
Plus de 6 ans d'ancienneté	6 %	133,96
Plus de 9 ans d'ancienneté	9 %	200,94
Plus de 12 ans d'ancienneté	12 %	267,93
Plus de 15 ans d'ancienneté	15 %	334,91

3. Prime complémentaire examen ENAF ou CNG formation

	POINT	PRIME
De 10 à 12 de moyenne	5	25,72 €
De 12 à 14 de moyenne	8	41,16 €
Plus de 14 de moyenne	12	61,73 €

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Conchyliculture : avenant n° 22 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2017	97
Contrôle laitier (personnel des organismes) : avenant n° 10 du 7 décembre 2016 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2017.....	99
Coopératives agricoles unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 89 du 1 ^{er} février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2017.....	100
Entreprises agricoles de polyculture, élevage, viticulture, horticulture et pépinières, travaux agricoles et CUMA (Charente) : avenant n° 125 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	102
Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 64 du 22 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2017	104
Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 42 du 30 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2017.....	108
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 60 du 17 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2017.....	110
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 57 du 5 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	116
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 69 du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	119
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 155 du 16 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2017	121
Exploitations de cultures spécialisées (Loiret) : avenant n° 2 du 10 février 2017 relatif au barème des rémunérations minimales	123
Exploitations de cultures spécialisées (Pas-de-Calais) : avenant n° 42 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	125
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 82 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	128

Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 46 du 25 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	130
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 50 du 17 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	132
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 42 du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux.....	134
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 98 du 12 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2017	136
Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 55 du 19 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	138
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Pas-de-Calais) : avenant n° 72 du 11 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	140
Exploitations de polyculture, élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 37 du 17 janvier 2017.....	144
Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) : avenant n° 60 du 31 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux	155
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 104 du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	157
Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 36 du 10 février 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2017	160
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 40 du 16 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017 pour les salariés rémunérés au temps	162
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 41 du 16 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017 pour les salariés rémunérés à la tâche.....	165

Convention collective nationale

IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

AVENANT N° 22 DU 26 JANVIER 2017

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

NOR : AGRS1797074M

IDCC : 7019

Entre

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture

D'une part, et

Union maritime CFDT

FGTA FO

CFTC-Agri

Fédération maritime CGT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

À compter du 1^{er} février 2017, les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
1	9,77
2	9,93
3	10,20
4	10,48
5	11,65
6	15,31

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2017.

Fait à Paris, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3611

Convention collective nationale
IDCC : 7008. – PERSONNEL DES ORGANISMES
DE CONTRÔLE LAITIER

AVENANT N° 10 DU 7 DÉCEMBRE 2016
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT
AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : AGRS1797076M
IDCC : 7008

Entre

France conseil élevage

D'une part, et

FGA CFDT

FGTA FO

SNACAR CFE-CGC

UNSA 2A

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans l'article 1^{er} de l'avenant n° 2 du 2 décembre 2003, il faut lire « article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 » au lieu d'article 25.

Article 2

La valeur du point visée à l'article 32 de la convention collective nationale de travail du 16 septembre 2002 est portée à 6,10 € à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

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

AVENANT N° 89 DU 1^{ER} FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : *AGRS1797075M*
IDCC : 7006

Entre
FELCOOP

D'une part, et
FGA CFDT

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

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} février 2017, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
200	Smic = 9,76
210	9,79
220	9,83
250	9,95
270	10,06
290	10,19
320	10,34
350	10,73
380	11,13
410	11,53

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE MINIMUM
440	11,96
470	12,37
500	12,83
550	13,51
610	14,33
720	15,88
840	17,55

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9161. – ENTREPRISES AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, HORTICULTURE ET PÉPINIÈRES
(Charente)
(7 juin 1990)**

(Étendue par arrêté du 13 juin 1991,
Journal officiel du 29 juin 1991)

**AVENANT N° 125 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797089M
IDCC : 9161

Entre

FNSEA de la Charente

Syndicat des pépiniéristes-viticulteurs de la Charente

Syndicat horticole de la région Poitou-Charentes

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Charente

FDCUMA des Charentes pour le département de la Charente

D'une part, et

UD CFDT de la Charente

SNCEA CFE-CGC (Charente – Charente-Maritime)

UD CFTC de la Charente

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 27 de la convention collective, les salaires de base du personnel ouvrier et du personnel administratif sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	100	9,76	1 480,30
II	201	10,04	1 522,77
	202	10,20	1 547,03
III	301	10,34	1 568,27
	302	10,40	1 577,37

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	401	11,00	1 668,37
	402	11,50	1 744,20

Article 2

En application de l'article 6 de l'annexe « Dispositions particulières applicables aux techniciens, agents de maîtrise et cadres » à la convention collective, les salaires minimaux sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TECHNICIEN, AGENT DE MAÎTRISE (TAM)	CADRE
I	1	1 998	2 998
	2	2 170	
II	–	2 487	3 526

Article 3

Le tableau des salaires figurant à l'article 4 de l'annexe « Classification et salaires. – Salariés non cadres des CUMA de la Charente » à la convention collective est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	POSTE	ÉCHELON	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (35 heures)
I	Agent de conduite	–	9,76	1 480,30
	Agent administratif			
II	Conducteur de machines	1	9,93	1 506,08
	Employé administratif/comptabilité	2	10,30	1 562,20
III	Conducteur réparateur	1	10,77	1 633,49
	Secrétaire comptable	2	11,16	1 692,64
IV	Conducteur mécanicien qualifié	1	11,35	1 721,45
	Technicien administratif/comptable	2	11,80	1 789,71

Article 4

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de la convention collective, est applicable à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Angoulême, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Centre)
(1^{er} juillet 1987)
(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 9 février 1988)

AVENANT N° 64 DU 22 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017
NOR : AGRS1797078M
IDCC : 8241

Entre

Union régionale Centre des professionnels du bois (URCB)

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre

D'une part, et

FGA CFDT

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

Force ouvrière

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23 de la convention collective, les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} mai 2017 :

Section 1

Personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	AB 100	9,76	1 480,30
II	1	C 105	9,78	1 483,33
	2	D 110	9,80	1 486,37
III	1	E 115	9,82	1 489,40
	2	F 125	9,85	1 493,95
	3	G 135	9,90	1 501,53

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
IV	1	H 150	10,00	1 516,70
	2	I 170	10,68	1 619,84
	3	J 200	11,78	1 786,67

Section 2

Personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	100	9,76	1 480,30
II	120	9,83	1 490,92
III	140	9,94	1 507,60
IV	160	10,26	1 556,13
V	170	10,68	1 619,84
VI	180	11,01	1 669,89

Section 3

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	K 100	9,76	1 480,30
II	1	L 110	9,80	1 486,37
	2	M 120	9,83	1 490,92
III	1	N 135	9,90	1 501,53
	2	O 150	10,00	1 516,70
IV	–	P 170	10,68	1 619,84
V	1	Q 190	11,30	1 713,87
	2	R 210	12,05	1 827,62
VI	1	S 240	13,14	1 992,94
	2	T 270	14,22	2 156,75

Section 4

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	–	U 190	11,30	1 713,87
II	1	V 230	12,76	1 935,31
	2	W 270	14,22	2 156,75
III	1	X 320	16,03	2 431,27
	2	Y 370	17,88	2 711,86

Section 5

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	280	14,52	2 202,25
II	360	17,45	2 646,64
III	420	19,60	2 972,73
IV	460	21,03	3 189,62
V	480	21,78	3 303,37
VI	510	22,87	3 468,69
VII	550	24,30	3 685,58
VIII	600	26,12	3 961,62

Article 2

En application de l'article 29 de la convention collective, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1^{er} mai 2017 :

(En euros.)

NATURE DE LA TÂCHE		PRIX À LA TÂCHE	FRAIS DE MÉCANISATION	TOTAL
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m ³ Futaie	6,33	1,25	7,58
	m ³ Taillis/futaie	6,55		7,80
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m ³ Hêtre, merisier, châtaigner, autres	6,19	1,25	7,44
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m ³	4,89	1,25	6,14
Abattage grume résineux éclaircie	m ³	5,48	1,25	6,73
Autres	m ³ peupliers	5,40	1,25	6,65
Bois d'industrie	Stère	6,42	2,16	8,58
Bois de trituration	Stère	6,38	2,16	8,54
Bois de chauffage	Stère	6,44	2,16	8,60
Foisonnement	De gré à gré, dans les limites fixées par l'article 30.b.5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet le 1^{er} mai 2017 et sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, pôle politique du travail, 12, place de l'Étape, CS 85809 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 22 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE
(Franche-Comté)
(1^{er} avril 1986)
(Étendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

AVENANT N° 42 DU 30 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2017
NOR : AGRS1797079M
IDCC : 8433

Entre :

URPHP

D'une part, et

UR CFDT

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

1. À l'article 21 de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	100	9,76	1 480,30
	2	110	10,03	1 521,25
II	–	130	10,24	1 553,10
III	1	145	10,50	1 592,54
	2	160	10,90	1 653,20
IV	1	180	11,34	1 719,84
	2	200	11,89	1 803,36
TAM 1	–	215	12,35	1 873,12

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

2. À l'article 6 de l'annexe I de la convention collective, la grille de salaires est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2017 :

(En euros.)

CADRE NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	12,90	1 956,54
II	13,54	2 053,61
III	15,56	2 359,99
IV	17,61	2 670,91
V	20,48	3 106,20

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

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

Fait à Besançon, le 30 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8532. – **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Bretagne)
(13 juin 1991)

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

AVENANT N° 60 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2017

NOR : AGRS1797077M
IDCC : 8532

Entre

Entrepreneurs des territoires – fédération de Bretagne

Syndicat des prestataires de services avicoles

D'une part, et

UPRA CFDT de Bretagne

CFTC-Agri

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes ci-jointes, avec effet au 1^{er} février 2017.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} février 2017 et sera déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Définition des emplois et salaires au 1^{er} février 2017 pour le personnel d'exécution des entreprises de travaux agricoles et ruraux à l'exclusion des entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEF.	EMPLOI	SALAIRE horaire de base (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative	9,76	1 480,30
110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel	10,16	1 540,97
120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel	10,44	1 583,43
130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien les réparations courantes du matériel.	10,73	1 627,42
130	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise	10,73	1 627,42
140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise	11,37	1 724,49
150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation de chantier ou d'atelier de réparations, et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur	12,02	1 823,07
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2017 : 9,76 €.			

ANNEXE II

Définition des emplois et salaires au 1^{er} février 2017 pour le personnel administratif occupé dans les entreprises relevant de l'article 1^{er} de la présente convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire de base (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples. Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans.	10,44	1 583,43
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2017 : 9,76 €.			

ANNEXE III

Définition des emplois et salaires au 1^{er} février 2017 pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire de base (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution Emploi occupé par tout salarié, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises	9,76	1 480,27
110	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe	10,16	1 540,97
130	Chef d'équipe – 1 ^{er} niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	10,73	1 627,42
150	Chef d'équipe – 2 ^e niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité	12,02	1 823,07
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2017 : 9,76 €.			

ANNEXE IV

Définition des emplois et salaires au 1^{er} février 2017 pour le personnel chargé des travaux d'interventions techniques dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE horaire de base (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution – 1 ^{er} niveau Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles	9,76	1 480,27
110	Agent d'exécution – 2 ^e niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises	10,16	1 540,97
120	Agent spécialisé Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises	10,44	1 583,43
130	Agent qualifié Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	10,73	1 627,42
140	Agent hautement qualifié – Technicien 1 ^{er} niveau – Chef d'équipe 1 ^{er} niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelles permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail	11,37	1 724,49
150	Agent hautement qualifié – Technicien 2 ^e niveau – Chef d'équipe 2 ^e niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives. Ce dernier maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier dont il peut contrôler les équipes de travail.	12,02	1 823,07
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2017 : 9,76 €.			

ANNEXE V

Définition des emplois et salaires au 1^{er} février 2017 pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises relevant de l'article 1^{er} de la présente convention

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE MENSUEL (base : 169 heures)
160	Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	2 711,59
170	Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	3 031,21
180	Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise	De gré à gré

Convention collective

**IDCC : 8233. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

AVENANT N° 57 DU 5 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797087M

IDCC : 8233

Entre

UR des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie

D'une part, et

UPRA CFDT de Haute-Normandie

UR CFTC-Agri de Haute-Normandie

FGTA FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I

(Personnel non cadre)

Salaires au 1^{er} janvier 2017

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,77	1 481,82
	2	9,97	1 512,15
II	1	10,07	1 527,32
	2	10,23	1 551,58

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
III	1	10,66	1 616,80
	2	11,44	1 735,10
IV	1	11,64	1 765,44
	2	11,98	1 817,01
V	1	12,99	1 970,19
	2	13,53	2 052,10

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,77	1 481,82
II	1	9,98	1 513,67
	2	10,07	1 527,32
III	1	10,27	1 557,65
	2	10,78	1 635,00
IV	1	11,51	1 745,72
	2	12,20	1 850,37

Article 2

L'annexe I *bis* de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« ANNEXE I *BIS*

(Personnel cadre)

Salaires au 1^{er} janvier 2017

Filière technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
VI	1	15,10	2 290,22
	2	15,51	2 352,40

Filière administrative

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
V	1	13,58	2 059,68
	2	13,95	2 115,80

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 5 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8733. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX ET CUMA
(Tarn et Haute-Garonne)
(11 décembre 1987)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,
Journal officiel du 24 mars 1988)

**AVENANT N° 69 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797084M
IDCC : 8733

Entre

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO du Tarn

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FO de la Haute-Garonne

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC du Tarn

Syndicat national des cadres d'entreprises agroalimentaires CFE-CGC de la Haute-Garonne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« En application de l'article 22 de la présente convention collective, les rémunérations des personnels sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Non-cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,76	1 480,30
110	10,43	1 581,92

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
120	11,30	1 713,87
130	12,18	1 847,34
140	13,07	1 982,33
150	13,96	2 117,31

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
160	14,49	2 197,70
185	16,71	2 534,41
210	18,92	2 869,60

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

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 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA**

(Haute-Vienne)

(18 février 1965)

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

AVENANT N° 155 DU 16 FÉVRIER 2017

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

NOR : AGRS1797098M

IDCC : 9871

Entre

FDSEA de la Haute-Vienne

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

Chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes de la Haute-Vienne

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

D'une part, et

Section départementale du SNCEA CFE-CGC de la Haute-Vienne

FGTA FO de la Haute-Vienne

SGA CFDT du Limousin

CFTC-Agri de la Haute-Vienne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Le salaire horaire de base minimum des employés et ouvriers est fixé comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
101	9,76
102	9,92
201	10,07

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
202	10,21
301	10,36
302	10,54
401	10,73
402	11,50

Article 2

La valeur du point indiciaire mensuel défini à l'article 15 de l'avenant « Cadres » n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à 5,58 €.

Article 3

L'annexe B de l'avenant du 8 mai 1980 précité s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} février 2017, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 est fixée à 5,58 €. »

À titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} février 2017, sous réserve des nouveaux taux du Smic, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
310	5,58	1 729,80
400	5,58	2 232,00
430	5,58	2 399,40
450	5,58	2 511,00
520	5,58	2 901,60
550	5,58	3 069,00
580	5,58	3 236,40
600	5,58	3 348,00

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} février 2017.

Article 5

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, section centrale du travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 16 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9456. – **EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES**
(Loiret)
(13 avril 2016)

(Étendue par arrêté du 2 mars 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

AVENANT N° 2 DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES
NOR : AGRS1797092M
IDCC : 9456

Entre

Syndicat horticole du Loiret

Fédération départementale des syndicats d'exploitants du Loiret

D'une part, et

CFTC-Agri

FGA CFDT

FGTA FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires horaires et mensuels

La partie concernant les techniciens agents de maîtrise et cadres prévue à l'article 2 de l'avenant n° 1 en date du 13 décembre 2016 est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Technicien et agent de maîtrise		
T niveau I. – Échelon 1	10,60	1 607,70
T et AM niveau I. – Échelon 2	10,80	1 638,04
T niveau II	11,26	1 707,80
AM niveau II	11,80	1 789,71
Cadres		
Niveau I	13,00	1 971,71
Niveau II	15,45	2 343,30

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet à la date de sa signature.

Article 3

Dépôt. – Extension

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

Fait à Orléans, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9622. – EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Personnel autre que d'encadrement)
(Pas-de-Calais)
(6 octobre 1987)**

(Étendue par arrêté du 11 avril 1988,
Journal officiel du 27 avril 1988)

**AVENANT N° 42 DU 11 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797096M
IDCC : 9622

Entre

UR des pépiniéristes du Nord - Pas-de-Calais

D'une part, et

CFTC-Agri

SGA CFDT du Pas-de-Calais

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Taux de revalorisation des salaires pour le personnel non cadre
au 1^{er} janvier 2017*

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

« ANNEXE IV

Grille des salaires horaires au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

CATÉGORIE		INDICE	SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon		
I	1	100	9,76
II	1	201	9,82
	2	202	9,87
III	1	301	10,00
	2	302	10,15

IV	1	401	10,65
	2	402	11,25

Article 2

Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

CLASSIFICATION	MONTANT FORFAITAIRE	TAUX HORAIRE
Technicien, niveau 1	–	11,36
Technicien, niveau 2	–	12,32
Agent de maîtrise, niveau 1		
Agent de maîtrise, niveau 2	–	13,94
Cadre, niveau 1	–	15,96
Cadre, niveau 2	2 955	–

Article 3

Salaires pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie au 1^{er} janvier 2017

« CHAPITRE I^{ER}

TRAVAUX AU CHAMP

(En euros/hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 014,82
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	503,28
Chargement des racines sur une remorque	292,91

CHAPITRE II

TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros/m².)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,28
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,55
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,06
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,96
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,28

CHAPITRE III

TRAVAUX EN SALLE

(En euros/bac de 1,2 m².)

	TÂCHES	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,91
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,24
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,56
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe ; bac incliné, face au repiqueur ; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,78
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,43
<p>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.</p> <p>(2) Nombre de bacs par personne.</p>			

L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des palox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »

Article 4

Entrée en vigueur

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

Article 5

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 82 DU 24 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797085M

IDCC : 8832

Entre

FDSEA de la Haute-Loire

FDSEA de la Lozère

FDCUMA de la Haute-Loire

FDCUMA de la Lozère

UNIPHOR

UR des entrepreneurs des territoires d'Auvergne

D'une part, et

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

CGT-FO des salariés en agriculture de la Lozère

UD CFTC de la Haute-Loire

SGA CFDT de la Haute-Loire

UD CFE-CGC de la Haute-Loire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Exploitations et entreprises agricoles

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

À compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1. Personnel d'exécution

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
I	1	100	9,76	1 480,30
	2	110	9,78	1 483,33
II	1	120	9,90	1 501,53
	2	130	10,04	1 522,77
III	1	140	10,16	1 540,97
	2	150	10,32	1 565,23
IV	1	160	10,67	1 618,32
	2	170	10,84	1 644,10

2. Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
I	–	225	12,24	1 856,44
II	–	280	13,74	2 083,94
III	–	350	15,67	2 376,67

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet le 1^{er} janvier 2017.

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

Fait au Puy-en-Velay, le 24 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9142. – **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
DE L'HORTICULTURE, PÉPINIÈRES, ARBORICULTURE,
PRODUCTION DE FRUITS ET DE CHAMPIGNONS
(Calvados)
(17 janvier 1991)**

(Étendue par arrêté du 19 mai 1992,
Journal officiel du 2 juin 1992)

AVENANT N° 46 DU 25 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : AGRS1797088M
IDCC : 9142

Entre

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Ussy et du Calvados

Syndicat des producteurs de fruits de Basse-Normandie

Syndicat des producteurs de champignons du Calvados

D'une part, et

SGA CFDT du Calvados

CFTC-Agri

UD FO

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,85	1 493,95
II	1	9,94	1 507,60
	2	10,17	1 542,48
III	1	10,29	1 560,68
	2	10,86	1 647,14

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
IV	1	11,24	1 704,77
	2	11,94	1 810,94

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
III	13,36	2 026,31
II	16,52	2 505,59
I	21,05	3 192,65

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale du Calvados de la DIRECCTE de Normandie.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 25 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8234. – EXPLOITATIONS HORTICOLES
(Haute-Normandie)
(2 octobre 1967)**

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,
Journal officiel du 2 octobre 1968)

**AVENANT N° 50 DU 17 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797086M
IDCC : 8234

Entre

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie

D'une part, et

UPRA CFDT de Haute-Normandie

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« À compter du 1^{er} janvier 2017, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Emplois non cadres, ouvriers, employés			
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,85	1 493,95
II	1	9,87	1 496,98
	2	9,91	1 503,05
III	1	9,96	1 510,63
	2	10,03	1 521,25
IV	1	10,17	1 542,48
	2	10,83	1 642,59

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Techniciens et agents de maîtrise			
I	1 Technicien	11,53	1 748,76
	2 Technicien	11,65	1 766,96
	2 Agent de maîtrise	11,71	1 776,06
II Technicien	–	12,03	1 824,59
II Agent de maîtrise		12,13	1 839,76
Cadres			
I	–	15,24	2 311,45
II	–	19,71	2 989,42

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9292. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Finistère)
(21 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 22 mai 1986,
Journal officiel du 30 mai 1986)

AVENANT N° 42 DU 31 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797091M
IDCC : 9292

Entre

FDSEA du Finistère

D'une part, et

FGTA CGT-FO du Finistère

SNCEA CFE-CGC

CFTC du Finistère

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire horaire afférent à chaque emploi défini à l'article 16 de la présente convention est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	1	101	9,76	1 480,27
	2	102	9,90	1 501,53
II	1	201	10,06	1 525,80
	2	202	10,10	1 531,87
III	1	301	10,34	1 568,27
	2	302	10,68	1 619,84
IV	1	401	11,15	1 691,12
	2	402	12,18	1 847,34
V	1	501	14,84	2 250,78
	2	502	16,34	2 478,29

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
VI	1	601	17,52	2 657,26
	2	602	18,40	2 790,73

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune d'elles.

Fait à Quimper, le 31 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8734. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(5 février 1981)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1981,
Journal officiel du 26 juillet 1981)

**AVENANT N° 98 DU 12 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2017**

NOR : AGRS1797083M
IDCC : 8734

Entre

Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de Midi-Pyrénées
Syndicat des pépiniéristes viticulteurs de Midi-Pyrénées

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT
CFTC-Agri de Midi-Pyrénées
SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19, applicable au 1^{er} avril 2017

1. Personnels ouvriers et administratifs

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,84	1 492,43
	2	9,88	1 498,50
III	1	9,97	1 512,15
	2	10,02	1 519,73

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,22	1 550,07
	2	10,41	1 578,88

2. Personnel d'encadrement et assimilé

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
250	1 762
300	2 111
350	2 459
450	3 122

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale de Haute-Garonne de la DIRECCTE d'Occitanie.

Fait à Toulouse, le 12 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9761. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Seine-Maritime)
(28 février 1983)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

**AVENANT N° 55 DU 19 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797097M
IDCC : 9761

Entre

FNSEA de Seine-Maritime

FDCUMA de Seine-Maritime

D'une part, et

FGA CFDT de Seine-Maritime

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 24 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 24

Salaires minimaux du personnel non cadre

Au 1^{er} janvier 2017, les salaires minimaux sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
I	–	100	9,76
II	1	210	9,94
	2	220	10,05
III	1	310	10,18
	2	320	10,63
IV	1	410	11,13
	2	420	11,72

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 19 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9621. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET CUMA
(Pas-de-Calais)
(20 janvier 1976)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 7 octobre 1977)

**AVENANT N° 72 DU 11 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797095M

IDCC : 9621

Entre

FDSEA du Pas-de-Calais

D'une part, et

CFTC-Agri

SGA CFDT du Pas-de-Calais

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaire horaire au 1^{er} janvier 2017

Le montant du salaire horaire afférent à chacune des catégories professionnelles définies à l'article 15 modifié de la convention collective est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
I	1	101	9,76	1 480,30
	2	102	9,85	1 493,95
II	1	201	10,00	1 516,70
	2	202	10,10	1 531,87
III	1	301	10,20	1 547,03
	2	302	10,25	1 554,62

NIVEAU	ÉCHELON	INDICE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures)
IV	1	401	10,65	1 615,28
	2	402	11,25	1 706,29

Article 2

*Taux de revalorisation des salaires pour le personnel cadre
au 1^{er} janvier 2017*

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	MONTANT FORFAITAIRE	TAUX HORAIRE
Technicien	I	–	11,36
Technicien/agent de maîtrise	II	–	12,32
Agent de maîtrise	II	–	13,94
Cadre	I	–	15,96
	II	2 955	–

Article 3

Avantages en nature au 1^{er} janvier 2017

a) Nourriture

(En euros.)

MATIN	MIDI	SOIR	TOTAL
3,54	4,75	4,75	13,04

b) Logement :

- par mois : 28,32 € ;
- par jour : 0,94 €.

Article 4

*Salaires au 1^{er} janvier 2017 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers
procédant à la cueillette des fraises, des pommes et des poires*

Le montant du salaire défini à l'article 2 de l'avenant n° 42 du 24 mai 2002 à la convention collective est fixé comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Fraises de consommation, sous tunnel :

- le kg : 0,887 € ;
- en barquette de 500 g : 0,443 €.

Fraises de consommation, de plein champ :

- le kg : 0,976 € ;
- en barquette de 500 g : 0,488 €.

Pommes en pallox de 350 kg : 0,059 € le kg.

Poires en pallox de 350 kg : 0,059 € le kg.

Article 5

Salaires au 1^{er} janvier 2017 pour les travaux à la tâche des ouvriers saisonniers en endiverie

Les articles 1^{er}, 2 et 4 de l'avenant n° 57 du 12 juillet 2007 à la convention collective sont inchangés. Son article 3 est modifié comme suit :

« CHAPITRE I^{ER}

TRAVAUX AU CHAMP

(En euros/hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage, effeuillage à la main et mise en tas	1 014,82
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	503,28
Chargement des racines sur une remorque	292,91

CHAPITRE II

TRAVAUX SUR CHANTIER TRADITIONNEL

(En euros/m².)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,28
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,55
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,06
Recouvrement de terre sur les collets	0,57
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,96
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,28

CHAPITRE III

TRAVAUX EN SALLE

(En euros/bac de 1,2 m².)

	TÂCHES	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,91
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,24
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,56
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique par une personne seule ou en équipe; bac incliné, face au repiqueur; commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,78

	TÂCHES	NORME horaire ⁽¹⁾	TARIF
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage, le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,43
<p>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m². Si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction de ce nombre.</p> <p>(2) Nombre de bacs par personne.</p> <p>L'action de plantation ou de recoupage consiste à prendre les racines et à les placer dans le bac ou sur la recoupeuse, à l'exclusion de toute manutention des pallox et bacs pleins ou vides, sauf à proximité immédiate du poste de travail. »</p>			

Article 6

Entrée en vigueur

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

Article 7

Extension

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Fait à Arras, le 11 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9521. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Haute-Marne)
(11 février 1997)**

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 37 DU 17 JANVIER 2017

NOR : AGRS1797093M
IDCC : 9521

Entre

FDSEA

FDCUMA

Syndicat départemental des pépiniéristes, horticulteurs, maraîchers et paysagistes

Syndicat des jeunes agriculteurs

D'une part, et

SGA CFDT

CFTC-Agri

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau figurant au A « Définition des emplois » et salaires de l'annexe I de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Définition des emplois et salaires
applicables au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
A. – Personnel technique			
100	Niveau I. – Emplois d'exécutants Échelon 1 Emploi comportant des tâches d'exécution facile, réalisées selon des consignes précises sans avoir à faire preuve d'initiative	9,76	1 480,30

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
120	<p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage, entretien des abords de l'exploitation, assistance à la traite, distribution de fourrage et d'aliments aux animaux ; – conduite et utilisation d'engins et matériels de manipulation simple avec outils préréglés ; – travaux manuels élémentaires : travaux de pioches, palissages, prétaillages, écimages, traitements (hors préparation) piquetage, ébourgeonnages... ; – aide à la plantation et mise en place de culture, récoltes manuelles piétonnes ou assistées, travaux de conditionnement et manutention, effeuillage, éclaircissage manuel, palissage ; – participation sous surveillance aux travaux de pépinières, jardins, espaces verts et forestiers <p>Échelon 2</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière sous surveillance intermittente dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise d'un savoir-faire manuel.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réalisation de travaux sur directives précises, les salariés ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité, assurant l'entretien courant des engins et matériels de manipulation simple tels que lavage, graissage et contrôle des niveaux ; – traite sous surveillance. 	10	1 516,70
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes requérant une certaine initiative (entretien de matériels courant employés régulièrement). Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel CAPA (niveau V)</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – application de traitements des végétaux selon des consignes précises ; – exécution autonome et avec précision de tous travaux et assurant réglages, entretien, réparations courantes du matériel grâce à des connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience ; – traite, soins courants aux animaux (alimentation, application des traitements vétérinaires), détection des chaleurs et mammites. 	10,28	1 559,17
140	<p>Échelon 2</p> <p>Le salarié doit être capable d'effectuer sous surveillance intermittente, tous les travaux de l'exploitation, d'assurer la conduite, l'entretien journalier et périodique ainsi que le réglage de tous les matériels. Emploi correspondant au référentiel du CAPA (niveau V).</p>	10,57	1 603,15

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches de l'échelon 1 avec surcroît d'autonomie et de responsabilité; – conduite et réglage d'engins et matériels plus complexes; – capacité à déceler les pannes et effectuer les réparations courantes; – traite avec établissement des rations. 		
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi nécessitant plus d'initiatives afin d'obtenir une bonne exécution du travail demandé selon les instructions de l'employeur.</p> <p>Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsabilité de l'organisation de chantiers ou d'ateliers de réparation; – conduite d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, approvisionnement, vente, prophylaxies. 	10,86	1 647,14
160	<p>Échelon 2</p> <p>Emploi exigeant une plus grande autonomie quant à l'organisation du travail du salarié dans le cadre des instructions données. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – mêmes travaux que l'échelon 1 avec une plus grande autonomie, une meilleure maîtrise des tâches. 	11,17	1 694,15
170	<p>Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p>	11,48	1 741,17

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
180	<p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail. Emploi correspondant au référentiel du BTA (niveau IV).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation d'un chantier : capable d'évaluer et organiser le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou normes de qualité ; – réalisation des objectifs d'un plan, par exemple en élevage, insémination raisonnée, plan de monte et mise à la saillie, sélection ; – capacité à reconnaître les maladies et effectuer les traitements appropriés ; – possession obligatoire d'un certificat d'épandage de produits phytosanitaires. <p>Échelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>	11,80	1 789,70
B. – Personnel administratif			
100	<p>Niveau I. – Emplois d'exécution</p> <p>Échelon 1</p> <p>Employé(e) de bureau et/ou standardiste.</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches d'exécution simple, parfois répétitives, ou sans difficulté particulière ; – absence d'organisation. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées selon les consignes précises ; – tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique. 	9,76	1 480,30

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
120	<p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les erreurs ne peuvent avoir de conséquences graves sur l'économie de l'entreprise compte tenu de la nature des tâches qui peuvent lui être confiées. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières. <p>Échelon 2</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste.</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert, toutefois, un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) ; – utilisation de machines préréglées et de maniement simple. <p>N'effectue pas de travaux comptables.</p>	10	1 516,70
130	<p>Niveau II. – Emplois spécialisés</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ; – nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise ; – absence d'organisation. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées selon des consignes et sous surveillance intermittente ; – capable de déceler les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise. 	10,28	1 559,17

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
140	<p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire. <p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou aide-comptable.</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V) avec expérience.</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le 2^e échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un salarié qualifié responsable de la bonne exécution. – le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel bureautique utilisé. 	10,57	1 603,15
150	<p>Niveau III. – Emplois qualifiés</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable.</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exécution d'opérations qualifiées de tout ou partie de l'activité administrative de l'entreprise avec évaluation et ajustement du mode d'exécution par rapport au résultat recherché ; – peut être assisté dans l'accomplissement de sa tâche par d'autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu'occasionnellement de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d'alternance. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées à partir d'instructions ; – initiative et autonomie pendant l'exécution du travail ; – pas de surveillance pendant l'exécution mais contrôle <i>a posteriori</i> ; – capacité de détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s'imposent pour les réparer. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de la bonne exécution et de l'organisation journalière de son travail ; – le degré d'autonomie et d'initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l'entreprise. 	10,86	1 647,14

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
160	<p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>– cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelles nécessaires pour l'exécution des tâches relevant de ce niveau.</p> <p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable.</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V) avec expérience.</p> <p>La distinction entre le 1^{er} échelon et le 2^e échelon n'est pas une différence de nature mais de degré. En conséquence, les définitions données ci-dessus pour le 1^{er} échelon sont applicables au 2^e échelon sous les différences suivantes :</p> <p>– l'étendue de champ d'action est plus large ;</p> <p>– l'autonomie plus grande en matière d'organisation du travail ;</p> <p>– le travail est moins contrôlé ;</p> <p>– le titulaire de l'emploi doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les exécuter à partir d'indications générales qui lui sont données ;</p> <p>– l'emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d'apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d'alternance.</p>	11,17	1 694,15

Article 2

Le tableau figurant au 3. « Définition des emplois et salaires » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Salaires applicables au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	<p>1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1</p> <p>Échelon 1 : technicien</p> <p>Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des 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.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	12,08	1 832,17

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Personnel administratif			
200	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation aux prises de décisions administratives, donne son avis mais n'est pas décisionnaire ; – diagnostic de la situation comptable de l'entreprise et capacité d'en rendre compte ; – conception et suivi en matière de travaux administratifs et comptables ; – gère ses objectifs de travail ; – participation du salarié à des fonctions périphériques à son activité (relation avec les fournisseurs et clients, suivi administratif et économique des activités, enregistrement des données sur informatique...) ; – surveillance temporaire de salariés (nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir des directives données par le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, organiser le travail en équipe). <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation du travail dans le cadre de directives périodiques données ; – utilisation optimale des moyens mis à sa disposition ; – ni surveillance, ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – est responsable de l'organisation administrative et/ou comptable et de la bonne exécution des travaux en découlant ; – l'initiative de type diagnostic et la participation aux décisions administratives peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <ul style="list-style-type: none"> – cet emploi requiert connaissances et expériences professionnelles éprouvées. 	12,08	1 832,17
220	<p>Échelon 2 : agent de maîtrise</p> <p>En plus des travaux et tâches professionnelles auxquels il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre.</p>	13,31	2 018,73

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
220	<p>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.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA)</p> <p>Échelon 2 : technicien</p> <p>À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	13,31	2018,73
Personnel administratif			
220	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administratif et/ou comptable.</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Les tâches de cet échelon sont identiques à celles définies au 1^{er} échelon mais requièrent une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise.</p>	13,31	2018,73
240	<p>2. Techniciens et agents de maîtrise de niveau II</p> <p>Technicien</p> <p>Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p> <p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p>	14,51	2200,73

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
240	<p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole)</p> <p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (A ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole)</p>	14,51	2 200,73
270	<p>3. Cadres</p> <p>Niveau I</p> <p>Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (A ce jour diplôme d'ingénieur agricole)</p>	16,35	2 479,80
350	<p>Niveau II</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise. Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p>	21,23	3 219,95

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<p>Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.</p> <p>Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole).</p>		

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2017.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Haute-Marne de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Chaumont, le 17 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9291. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE
(Finistère)
(22 septembre 1981)**

(Étendue par arrêté du 12 mars 1982,
Journal officiel du 8 avril 1982)

AVENANT N° 60 DU 31 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797090M

IDCC : 9291

Entre

FDSEA du Finistère

D'une part, et

FGTA CGT-FO du Finistère

SNCEA CFE-CGC

CFTC du Finistère

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« En application de l'article 13 et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, les salaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL brut
I	1	11	9,76	1 480,27
	2	12	9,78	1 483,33
II	1	21	9,90	1 501,53
	2	22	9,93	1 506,08
III	1	31	10,23	1 551,58
	2	32	10,64	1 613,77
IV	1	41	11,06	1 677,47
	2	42	12,06	1 829,14

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL brut
Cadres				
V	1	51	14,88	2 256,85
	2	52	16,37	2 482,84
VI	1	61	17,54	2 660,29
	2	62	18,43	2 795,28

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 31 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA
(Orne)
(20 juillet 1977)**

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,
Journal officiel du 10 mars 1979)

**AVENANT N° 104 DU 18 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017**

NOR : AGRS1797094M
IDCC : 9612

Entre

FDSEA de l'Orne

FDCUMA de l'Orne

D'une part, et

FGA CFDT

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1° « Mode de calcul du salaire » du A « Dispositions générales » de l'article 16 de la convention collective sont modifiées comme suit :

« a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
110	9,76	1 483,52
120	9,86	1 498,72
210	9,97	1 515,44
220	10,22	1 553,44
310	10,40	1 580,80

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
320	10,71	1 627,92
410	11,38	1 729,76
420	11,80	1 793,60

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2017 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base : 152 heures)
500	12,26	1 863,52
600	14,26	2 167,52
700	16,31	2 479,12

Article 2

Les dispositions des 1^o et 2^o du A « Apprentis » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 2,02 € au 1^{er} janvier 2017.

2^o L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 4,05 € au 1^{er} janvier 2017. »

Les dispositions des 1^o, 2^o et 3^o du B « Personnel d'exécution » de l'article 17 sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,55 € au 1^{er} janvier 2017 pour tous les coefficients. Elle se décompose comme suit :

- petit déjeuner : 3,31 €;
- déjeuner : 6,62 €;
- dîner : 6,62 €.

2^o L'évaluation du lavage seul est fixée à 23,20 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 32,75 € par mois au 1^{er} janvier 2017.

3^o La valeur du logement est fixée comme suit au 1^{er} janvier 2017 :

a) Logement individuel meublé :

(En euros.)

	MONTANT PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	80,30
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	98,80
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	119,67
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un w.-c.	131,61

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18 °C.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²)

(En euros.)

MAISON NON MEUBLÉE, DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	50,29
Bon état général, peintures et tapisseries propres	39,77
État moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	33,45

(Le reste sans changement.)

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2017 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

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

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

AVENANT N° 36 DU 10 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : AGRS1797082M
IDCC : 8412

Entre

Fédération nationale du bois et les et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges

Syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace

D'une part, et

UPRA CFDT de Lorraine

Fédération CFTC de l'agriculture

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Rappelant que :

- le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- à compter du 1^{er} janvier 2017, le Smic horaire est fixé à 9,76 €,

les salaires horaires et mensuels minimaux sont fixés comme suit :

Personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	AB	100	9,76	1 480,30
2	C	105	9,77	1 481,82
	D	110	9,78	1 483,33

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
3	E	115	9,80	1 486,37
	F	125	9,82	1 489,40
	G	135	9,84	1 492,43
4	H	150	10,20	1 547,03
	I	170	10,96	1 662,30
	L	180	11,32	1 716,90
	J-M	200	12,07	1 830,66
	K	220	12,84	1 947,44
5	N	250	13,97	2 118,83

Personnel d'encadrement

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
4	O	200	12,07	1 830,66
5	P	250	13,97	2 118,83
7	R	275	14,92	2 262,92
6	Q	300	15,84	2 402,45
7	S	350	17,76	2 693,66
8	U	400	19,67	2 983,35
7	T a	440	21,18	3 212,37
	T b	450	21,56	3 270,00
8	V	460	21,95	3 329,16
	W	520	24,22	3 673,45

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2017.

Article 5

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

Fait à Nancy, le 10 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES,
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
(Limousin)
(1^{er} septembre 1998)
(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

AVENANT N° 40 DU 16 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU TEMPS

NOR : AGRS1797080M
IDCC : 8741

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL)

Syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT)

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC du Limousin

SGA CFDT du Limousin

Union régionale des syndicats CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salariés rémunérés au temps (art. 14.2 de la convention collective)

Salaire horaire au 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Niveau 1	AB 100	9,91
Niveau 2	C 105	9,96
	D 110	10,02

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Niveau 3	E 115	10,09
	F 125	10,16
	G 135	10,24
Niveau 4	H 150	10,56
	I 170	11,31
	J 200	12,45

Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
ACT I	–	100	9,91
ACT II	1	110	10,02
	2	120	10,12
ACT III	1	135	10,24
	2	150	10,56
ACT IV	–	170	11,31
ACT V	1	190	12,07
	2	210	12,87
ACT VI	1	240	13,97
	2	270	15,11

Agents de maîtrise

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
AM I	–	190	12,07
AM II	1	230	13,57
	2	270	15,11
AM III	1	320	17,07
	2	370	19,00

Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
C 1	280	15,51
C 2	360	18,61
C 3	420	20,94
C 4	460	22,49
C 5	480	23,26
C 6	510	24,44
C 7	550	26,00
C 8	600	27,91

Point d'ancienneté : 6,04. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES,
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES,
(Limousin)
(1^{er} septembre 1998)
(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

AVENANT N° 41 DU 16 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE
NOR : *AGRS1797081M*
IDCC : *8741*

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et des scieurs industriels du Limousin (SEFSIL)

Syndicat des entrepreneurs des territoires (EDT)

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC du Limousin

SGA CFDT du Limousin

Union régionale des syndicats CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Salariés rémunérés à la tâche (art. 36 *bis* de la convention collective)

Date d'effet : 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
a) Grumes			
Poteaux de ligne feuillus	5,26		
Résineux	5,37		
Résineux écorcé	9,44		

CATÉGORIE	MÈTRE CUBE	STÈRE	TONNE
b) 1. Bois de mine ou assimilé			
Résineux		6,36	
Résineux écorcé		8,39	
Châtaignier :			
– en 1 mètre		5,91	
– en 2 et 2,5 mètres		5,03	
– écorcé		9,44	
b) 2. Papeterie et billons			
Résineux :			
– en 1 mètre		5,97	
– en 2 et 2,5 mètres		5,07	
– écorcé		9,51	
Feuillus :			
– en 1 mètre		6,59	
– en 2 et 2,5 mètres		5,01	
Éclaircies feuillus et résineux		5,47	
Bois toutes longueurs			8,33
c) Poteaux de ligne	6,49		
d) Bois de feu		8,43	
Frais de mécanisation	1,34	2,27	4,03

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la DIRECCTE, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 16 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170190-000517
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
