2017/27 22 juillet 2017

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Premier ministre
Direction de l'information légale et administrative

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Ministère du travail
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/27 DU 22 JUILLET 2017

Pages

Ministère du travail..... 1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation ..... (*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 27.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

Pages

Bâtiment (Centre-Val de Loire [ETAM]) : accord du 6 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 4

Bâtiment (Centre-Val de Loire [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 6 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er juin 2017 6

Bâtiment et travaux publics : avenant n° 4 du 4 mai 2017 à l'accord du 28 juin 2012 relatif aux frais de santé 8

Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Ile-de-France]) : avenant du 18 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er février 2017 24

Cinéma (production) : avenant du 18 avril 2016 à l'accord du 24 juillet 2015 relatif aux salaires 27

Commissaires-priseurs judiciaires : avenant du 25 avril 2017 portant révision de l'article 16 du titre VI de la convention collective 33

Confiserie, chocolaterie (commerce de gros) : accord du 3 avril 2017 relatif aux salaires minima au 1er mai 2017 38

Médicaux (cabinets) : avenant n° 71 du 9 mars 2017 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance 42

Métallurgie (Allier) : accord du 12 mai 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels, à la valeur du point et à la prime de panier pour l'année 2017 45

Métallurgie (Calvados) : accord du 5 avril 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux salaires minimaux garantis pour l'année 2017 47

Métallurgie (Charente-Maritime) : avenant du 20 avril 2017 relatif aux rémunérations annuelles effectives garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er janvier 2018 56

Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 12 mai 2017 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er juin 2017 60

Métallurgie (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) : accord du 12 mai 2017 relatif aux taux effectifs garantis au 1er janvier 2017 62

Métallurgie (Drôme, Ardèche) : avenant n° 59 du 18 avril 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1er janvier 2017 64

Pages

Métallurgie (Eure-et-Loir) : accord du 5 mai 2017 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux primes et à la valeur du point pour l'année 2017 68

Métallurgie (Finistère) : avenant n° 52 du 15 mai 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017 74

Métallurgie (Orne) : accord du 5 avril 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017 76

Métallurgie (Orne) : accord du 5 avril 2017 relatif à la valeur du point et aux rémunérations minimales hiérarchiques au 1er juin 2017 79

Métallurgie (Thiers) : avenant n° 78 du 12 mai 2017 relatif aux taux effectifs garantis annuels pour l'année 2017 88

Métallurgie (Thiers) : avenant n° 79 du 12 mai 2017 relatif au barème des rémunérations minimales hiérarchiques 90

Métallurgie (Thiers [travailleurs à domicile]) : avenant n° 80 du 12 mai 2017 relatif aux salaires des travailleurs à domicile au 1er juillet 2017 92

Œufs (conditionnement, commercialisation et transformation) : accord du 29 mars 2017 relatif aux salaires minima conventionnels 94

Plasturgie : avenant du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme 97

Publicité (entreprises) : accord du 3 mai 2017 modifiant des articles de la convention collective relatifs à l'indemnité de fin de carrière 100

Retraite complémentaire (institutions) : accord du 13 avril 2017 relatif aux rémunérations mensuelles minimales garanties au 1er janvier 2017 110

Transports routiers : accord du 7 avril 2017 relatif aux rémunérations conventionnelles 112

Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 69 du 30 mars 2017 relatif à la formation professionnelle 118

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 6 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1ER JUIN 2017
(CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : *ASET1750567M*
IDCC : *2609*

Entre

CAPEB Centre

FFIE Centre

FFB Centre-Val de Loire

D'une part, et

SF FO Centre

UR Centre CFDT

SR Centre CFE-CGC

CFTC Centre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations nationales représentatives se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1er juin 2017.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

POSITION	HORAIRE COLLECTIF À 35 HEURES PAR SEMAINE ou 35 heures en moyenne sur l'année
Niveau A	1 517
Niveau B	1 602
Niveau C	1 721
Niveau D	1 834
Niveau E	2 032
Niveau F	2 332
Niveau G	2 556
Niveau H	2 779

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Olivet, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

ACCORD DU 6 AVRIL 2017 RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1ER JUIN 2017 (CENTRE-VAL DE LOIRE)

NOR : *ASET1750568M*
IDCC : *1597*

Entre

CAPEB Centre

FFIE Centre

FFB Centre-Val de Loire

D'une part, et

SF FO Centre

UR Centre CFDT

CFTC Centre

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application des articles 12.8 et 12.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962, les organisations d'employeurs et de salariés de la région Centre-Val de Loire adhérentes aux organisations nationales représentatives se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Centre-Val de Loire à compter du 1er juin 2017.

Article 2

Pour la région Centre-Val de Loire, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après.

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL minimal (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I. – Ouvriers d'exécution			
– position 1	150	1 480,27	9,76
– position 2	170	1 509,23	9,95
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 552,61	10,24
Niveau III. – Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 664,18	10,97
– position 2	230	1 757,15	11,59
Niveau IV. – Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	1 854,77	12,23
– position 2	270	1 949,28	12,85

Article 3

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

Article 4

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

Fait à Olivet, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005-I

Accords nationaux

TRAVAUX PUBLICS
(Tome I. – Accords nationaux)

Brochure n° 3107

Accords collectifs nationaux

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

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° 4 DU 4 MAI 2017 À L'ACCORD DU 28 JUIN 2012 RELATIF AUX FRAIS DE SANTÉ

NOR : *ASET1750571M*

Entre

CCCA-BTP

D'une part, et

FNCB CFDT

CFA BTP CFTC

CFA BTP CGT

CFA BTP CGT-FO

CFA BTP CFE-CGC

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, 6 janvier 2017 et 7 mars 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 1er (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 (CMU-C), 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 1re 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 au 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er 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 1er janvier 2018.

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 4 mai 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 bénéficiare)	-
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 1er 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 1er jour	20 € / jour
Chambre particulière dès le 1er jour	60 € / jour
Hospitalisation Chirurgicale	
Frais de séjour, honoraires (Si parcours CAS)	Identique au contrat prévoyance GR cadres : 300% BRSS en 2017
Frais de séjour, honoraires (Parcours hors CAS)	Identique au contrat prévoyance GR cadres : 200% BRSS en 2017
Forfait journalier hospitalier dès le 1er 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 1er jour	Au titre du contrat prévoyance GR ETAM et cadres : 24 € en 2017
Chambre particulière dès le 1er jour :	Identique au contrat prévoyance GR cadres : 100% FR en 2017
Optique	
Adulte Verres + monture	Voir grille optique adulte base
Enfant (-18 ans) Verres + monture	Voir grille optique enfant base
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	Dans la limite du plafond annuel par an et par bénéficiaire de 3 000 € : 600% BRSS pour les dents visibles : incisives centrales et latérales (1) - canines (2) 450% BRSS pour les dents non visibles : premières prémolaires (3) - deuxièmes prémolaires (4) - molaires (5) Au-delà du plafond annuel : 125% BRSS
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 Appareillages orthopédiques	550% BRSS
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. : 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 le règlement arbitral organisant les rapports entre les chirurgiens-dentistes libéraux et l'assurance maladie. Ce dernier entrera en vigueur au 1er janvier 2018 et était en cours de validation au moment de la négociation de la présente couverture.

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 deuxièmes 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 1er 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

Les tarifs applicables pour l'année 2018 seront les suivants :

	JOURNALIER		MENSUEL	
	HT	TTC	HT	TTC
Isolé	1,48	1,67	44,95	50,92
Duo	2,81	3,18	85,41	96,75
Famille	4,01	4,54	122,03	138,23

Pour les années suivantes, les tarifs seront susceptibles d'être révisés selon les conditions prévues à l'appel d'offres ayant conduit au choix du prestataire et reprises dans le contrat mis en œuvre avec ce dernier.

Brochure n° 3117

Convention collective nationale

IDCC : 843. – **BOULANGERIE-PÂTISSERIE (Entreprises artisanales)**

AVENANT DU 18 JANVIER 2017 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER FÉVRIER 2017 (ILE-DE-FRANCE)

NOR : *ASET1750572M*

IDCC : *843*

Entre

CPABP

FBP

SPBP SM

D'une part, et

FGTA FO

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aux termes d'une réunion de la commission paritaire régionale en date du 17 janvier 2017 réunie pour examiner notamment la revalorisation du salaire horaire minimum régional à compter du 1er février 2017, les parties se sont rapprochées et ont décidé ce qui suit.

ACCORD

Article 1er

Le salaire horaire de la région Ile-de-France est fixé ainsi qu'il suit, à partir du 1er février 2017 : pour l'ensemble des coefficients (de 155 à 240) la valeur monétaire du point est fixée à 0,0517 et la valeur monétaire de la constante est fixée à 1,9813.

Article 2

En application de l'article 1er, le salaire horaire minimum de la région Ile-de-France à partir du 1er février 2017 est de :

a) Pour le personnel de fabrication

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
155	10,00
160	10,26
170	10,77
175	11,03
185	11,55
190	11,81
195	12,07
240	14,39

b) Pour le personnel de vente

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
155	10,00
160	10,26
165	10,52
170	10,77
175	11,03
180	11,29
185	11,55
190	11,81

c) Pour le personnel de service

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum
155	10,00
160	10,26
170	10,77

Article 3

Pour le personnel d'encadrement les rémunérations annuelles fixées par conventions de forfait et définies par l'avenant n° 97 à la convention collective nationale (218 jours de travail) sont de

33 099 € pour les salariés « cadres 1 » (augmentation de 1,3 %) et de 47 240 € pour les salariés « cadres 2 » (augmentation de 1,3 %).

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à compter du 1er février 2017.

Les parties soussignées solliciteront l'extension du présent accord auprès du ministère du travail.

Fait à Paris, le 18 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 3097. – **PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**
(19 janvier 2012)
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,
Journal officiel du 10 avril 2015)

AVENANT DU 18 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 24 JUILLET 2015 RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *ASET1750570M*
IDCC : *3097*

Entre

AFPF

SPI

API

UPC

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche de la production cinématographique ont décidé de réviser l'un des paramètres utilisés dans les formules de calcul des salaires minimum garantis de l'annexe III du titre II de la convention collective nationale de la production cinématographique (ci-après dénommée la « CCNPC ») telles que précisées à l'article 2.3 et à l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015, s'agissant de la part fixe de 750 €. À cet effet, il est convenu d'augmenter cette part fixe de 1,2 % en portant son montant à 759 €.

Article 1er

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés de l'équipe technique entrant dans le champ d'application du titre II de la CCNPC.

Article 2

Révision de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015

Conformément aux dispositions de l'article 35 du titre I[er] de la CCNPC, il est décidé entre les parties signataires et adhérentes de réviser certaines dispositions de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015 applicable depuis le 17 décembre 2015.

Cette révision porte sur la part fixe de 750 € utilisée dans les formules de calcul du salaire de l'annexe III du titre II de la CCNPC telles que précisées à l'article 2.3 et à l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015. Il est ainsi convenu d'augmenter cette part fixe de 1,2 % en portant son montant à 759 €.

Cette modification de la part fixe est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

En conséquence, les dispositions de l'article 2.3 et de l'article 2.4 de l'accord sur les salaires du 24 juillet 2015 sont modifiées de la façon suivante :

« Article 2.3

Annexe III du titre II : grille des salaires minima garantis et montant des indemnités repas et casse-croûte, revalorisée

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

Les salaires minima sont garantis sur une base de 39 heures : 35 heures au salaire horaire de base plus 4 heures majorées de 25 %.

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

(Voir tableau page suivante.)

FONCTIONS	SALAIRE MG	Montant intéressement	Salaire de référence
auxiliaire de réalisation cinéma	471,90	0,00	471,90
technicien retour image cinéma	471,90	0,00	471,90
assistant scripte cinéma	471,90	0,00	471,90
assistant au chargé de la figuration cinéma	471,90	0,00	471,90
assistant comptable de production cinéma	471,90	0,00	471,90
auxiliaire de régie cinéma	471,90	0,00	471,90
3ème assistant décorateur cinéma	471,90	0,00	471,90
2ème assistant monteur cinéma	471,90	0,00	471,90
habilleur cinéma	781,73	106,06	834,76
tapissier de décor cinéma	781,73	106,06	834,76
secrétaire de production cinéma	795,23	169,08	879,77
costumier cinéma	825,16	308,73	979,52
couturier cinéma	825,16	308,73	979,52
teinturier patineur costumes cinéma	825,16	308,73	979,52
coiffeur cinéma	825,16	308,73	979,52
assistant maquilleur cinéma	825,16	308,73	979,52
2ème assistant réalisateur cinéma	827,08	317,69	985,92
chargé de la figuration cinéma	827,08	317,69	985,92
répétiteur cinéma	827,08	317,69	985,92
responsable des enfants cinéma	827,08	317,69	985,92
régisseur adjoint cinéma	827,08	317,69	985,92
administrateur adjoint comptable cinéma	827,08	317,69	985,92
2ème assistant opérateur cinéma	827,08	317,69	985,92
1er assistant monteur cinéma	827,08	317,69	985,92
photographe de plateau cinéma	885,34	589,60	1180,14
accessoiriste de plateau cinéma	885,34	589,60	1180,14
accessoiriste de décor cinéma	885,34	589,60	1180,14
animatronicien cinéma	885,34	589,60	1180,14
assistant opérateur du son cinéma	886,93	596,99	1185,42
assistant bruiteur	886,93	596,99	1185,42
assistant mixeur cinéma	886,93	596,99	1185,42
assistant effets physiques cinéma	886,93	596,99	1185,42
2ème assistant décorateur cinéma	896,30	640,72	1216,66
infographiste de décors cinéma	896,30	640,72	1216,66
illustrateur de décors cinéma	896,30	640,72	1216,66
chef tapissier cinéma	896,30	640,72	1216,66
régisseur d'extérieurs cinéma	896,30	640,72	1216,66
chef d'atelier costumes cinéma	896,30	640,72	1216,66
chef coiffeur cinéma	896,30	640,72	1216,66
chef maquilleur cinema	899,29	654,70	1226,64
1er assistant opérateur cinéma	911,77	712,94	1268,24
technicien d'appareils télécommandés (prise de vues) cinéma	911,77	712,94	1268,24
peintre d'art de décor cinéma	896,30	640,72	1216,66
scripte cinéma	896,30	640,72	1216,66
administrateur de production cinéma	911,77	712,94	1268,24
1er assistant costume cinéma	921,30	757,40	1300,00
1er assistant décorateur cinéma	932,16	808,08	1336,20
ensemblier cinéma	932,16	808,08	1336,20
1er assistant à la distribution des rôles cinéma	944,86	867,34	1378,53
coordinateur de post production cinéma	944,86	867,34	1378,53
régisseur général cinéma	944,86	867,34	1378,53

FONCTIONS	SALAIRE MG	Montant intéressement	Salaire de référence
1er assistant réalisateur cinéma	944,86	867,34	1378,53
chef monteur son cinéma	965,36	963,03	1446,88
conseiller technique à la réalisation cinéma	1022,11	1227,84	1636,03
cadreur cinéma	1022,11	1227,84	1636,03
chef monteur cinéma	1022,11	1227,84	1636,03
cadreur spécialisé cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
chef costumier cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
chef opérateur du son cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
bruiteur	1074,57	1472,67	1810,91
mixeur cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
ensemblier décorateur cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
superviseur d'effets physiques cinéma	1074,57	1472,67	1810,91
créateur de costumes cinéma	1292,24	2488,46	2536,47
directeur de production cinéma	1302,47	2536,17	2570,55
chef décorateur cinéma	1302,47	2536,17	2570,55
directeur de la photographie cinéma	1312,97	2585,18	2605,56
technicien réalisateur 2ème équipe cinéma	1312,97	2585,18	2605,56
réalisateur cinéma *	1387,00	2930,68	2852,34
machiniste de prise de vues cinéma	809,42	235,28	927,06
électricien de prise de vues cinéma	809,42	235,28	927,06
conducteur de groupe cinéma	832,00	340,66	1002,33
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	826,87	316,74	985,24
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	826,87	316,74	985,24
chef machiniste de prise de vues cinéma	867,84	507,93	1121,81
chef électricien de prise de vues cinéma	867,84	507,93	1121,81
maçon de décor cinéma	818,67	278,45	957,89
machiniste de construction cinéma	819,54	282,52	960,80
électricien de construction cinéma	819,54	282,52	960,80
peintre de décor cinéma	832,96	345,16	1005,54
menuisier de décor cinéma	832,68	343,85	1004,61
peintre en lettres de décor cinéma	848,69	418,57	1057,98
peintre faux bois et patine décor cinéma	848,69	418,57	1057,98
serrurier de décor cinéma	848,69	418,57	1057,98
menuisier-traceur de décor cinéma	848,69	418,57	1057,98
staffeur de décor cinéma	848,69	418,57	1057,98
menuisier toupilleur de décor cinéma	870,48	520,25	1130,61
maquettiste de décor cinéma	870,48	520,25	1130,61
sculpteur de décor cinéma	879,05	560,24	1159,17
sous-chef machiniste de décor cinéma	841,57	385,34	1034,24
sous-chef électricien de décor cinéma	841,57	385,34	1034,24
sous chef peintre de décor cinéma	844,60	399,46	1044,33
sous chef menuisier de décor cinéma	869,20	514,26	1126,33
sous chef staffeur de décor cinéma	869,20	514,26	1126,33
chef machiniste de construction cinéma	883,29	580,01	1173,29
chef électricien de construction cinéma	883,29	580,01	1173,29
chef peintre de décor cinéma	886,31	594,13	1183,38
chef menuisier de décor cinéma	899,53	655,79	1227,42
chef staffeur de décor cinéma	899,53	655,79	1227,42
chef serrurier de décor cinéma	899,53	655,79	1227,42
chef sculpteur de décor cinéma	899,60	656,12	1227,66
chef constructeur cinéma	951,42	897,97	1400,41

(*) Le dispositif prévu à l'article 52 du chapitre X du titre II fixant un tarif mensuel abattu pour les réalisateurs cinéma ne peut en aucun cas s'appliquer pour les films bénéficiant de la présente annexe.

Montant de l'indemnité repas : 17,16 €.

Montant de l'indemnité casse-croûte : 6,97 €. »

« Article 2.4

Annexe III du titre II : grille des durées hebdomadaires de travail comprenant des durées d'équivalence, revalorisée

(applicable sur dossier examiné par la commission paritaire prévue à l'annexe III du titre II)

En référence aux dispositions de l'article 30 de la présente convention, pour les périodes de tournage exclusivement et pour certaines catégories de fonctions ci-après fixées, le nombre d'heures hebdomadaires de travail effectif minimum garanti et rémunéré s'inscrit dans une durée d'équivalence fixée respectivement sur la base de 1 semaine de travail en 5 jours et sur la base de 1 semaine de travail en 6 jours, ainsi que défini ci-après :

Salaires minima garantis correspondant aux heures de travail effectif incluant les seules majorations définies à l'article 37, chapitre VI et ne sont pas exclusifs de l'application des autres majorations spécifiques fixées dans le présent accord ;

Le salaire minimum garanti est pour les salaires supérieurs à 759 €. Le montant est égal à 759 € augmentés de 30 % de la différence entre le salaire de référence et les 759 €.

FONCTIONS	Hebdomadaire sur 5 jours				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	Montant intéressement	Salaire référence
assistant scripte cinéma	42	45	516,14	0,00	516,14
3ème assistant décorateur cinéma	42	45	516,14	0,00	516,14
accessoiriste de décor cinéma	42	45	918,53	744,49	1290,78
assistant opérateur du son cinéma	42	45	920,27	752,57	1296,55
régisseur d'extérieurs cinéma	42	45	930,52	800,41	1330,72
scripte cinéma	42	45	930,52	800,41	1330,72
ensemblier cinéma	42	45	969,74	983,46	1461,47
cadreur cinéma	42	45	1068,12	1442,57	1789,41
chef opérateur du son cinéma	42	45	1125,51	1710,37	1980,69
ensemblier décorateur cinéma	42	45	1125,51	1710,37	1980,69
directeur de production cinéma	42	46	1374,76	2873,56	2811,54
chef décorateur cinéma	42	46	1374,76	2873,56	2811,54
directeur de la photographie cinéma	42	46	1386,25	2927,16	2849,83
auxiliaire de régie cinéma	43	46	530,88	0,00	530,88
auxiliaire de réalisation cinéma	43	46	530,88	0,00	530,88
assistant au chargé de la figuration cinéma	43	46	530,88	0,00	530,88
technicien retour image cinéma	43	46	530,88	0,00	530,88
habilleur cinéma	43	46	813,03	252,14	939,10
secrétaire de production cinéma	43	46	828,22	323,04	989,74
coiffeur cinéma	43	46	861,89	480,16	1101,97
assistant maquilleur cinéma	43	46	861,89	480,16	1101,97
2ème assistant réalisateur cinéma	43	46	864,05	490,22	1109,16
chargé de la figuration cinéma	43	46	864,05	490,22	1109,16
costumier cinéma	43	46	861,89	480,16	1101,97
régisseur adjoint cinéma	43	46	864,05	490,22	1109,16
2ème assistant opérateur cinéma	43	46	864,05	490,22	1109,16
accessoiriste de plateau cinéma	43	46	929,60	796,12	1327,66
chef coiffeur cinéma	43	46	941,92	853,64	1368,74
chef maquilleur cinema	43	46	945,29	869,34	1379,96
1er assistant opérateur cinéma	43	46	959,33	934,88	1426,77
administrateur de production cinéma	43	46	959,33	934,88	1426,77
1er assistant costume cinéma	43	46	970,05	984,90	1462,50
régisseur général cinéma	43	46	996,55	1108,58	1550,84
1er assistant réalisateur cinéma	43	46	996,55	1108,58	1550,84
chef costumier cinéma	43	46	1142,48	1789,59	2037,28
machiniste de prise de vues cinéma	46	47	875,47	543,54	1147,24
électricien de prise de vues cinéma	46	47	875,47	543,54	1147,24
conducteur de groupe cinéma	46	47	903,41	673,93	1240,38
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	897,07	644,34	1219,24
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	897,07	644,34	1219,24
chef machiniste de prise de vues cinéma	46	47	947,77	880,94	1388,24
chef électricien de prise de vues cinéma	46	47	947,77	880,94	1388,24

FONCTIONS	Hebdomadaire sur 6 jours				
	Heures de travail effectif	Durée incluant la durée d'équivalence	SALAIRE MG	Montant intéressement	Salaire référence
assistant scripte cinéma	51	55	681,30	0,00	681,30
3ème assistant décorateur cinéma	51	55	681,30	0,00	681,30
accessoiriste de décor cinéma	51	55	1042,45	1322,76	1703,83
assistant opérateur du son cinéma	51	55	1044,73	1333,42	1711,44
régisseur d'extérieurs cinéma	51	55	1058,27	1396,57	1756,55
scripte cinéma	51	55	1058,27	1396,57	1756,55
ensemblier cinéma	51	55	1110,04	1638,20	1929,14
cadreur cinéma	51	55	1239,91	2244,23	2362,02
chef opérateur du son cinéma	51	55	1315,65	2597,71	2614,51
ensemblier décorateur cinéma	51	55	1315,65	2597,71	2614,51
directeur de production cinéma	51	56	1644,67	4133,12	3711,23
chef décorateur cinéma	51	56	1644,67	4133,12	3711,23
directeur de la photographie cinéma	51	56	1659,83	4203,88	3761,77
auxiliaire de régie cinéma	52	56	701,94	0,00	701,94
auxiliaire de réalisation cinéma	52	56	701,94	0,00	701,94
assistant au chargé de la figuration cinéma	52	56	701,94	0,00	701,94
technicien retour image cinéma	52	56	701,94	0,00	701,94
habilleur cinéma	52	56	903,81	675,78	1241,70
secrétaire de production cinéma	52	56	923,90	769,52	1308,66
coiffeur cinéma	52	56	968,41	977,26	1457,04
assistant maquilleur cinéma	52	56	968,41	977,26	1457,04
2ème assistant réalisateur cinéma	52	56	971,27	990,58	1466,56
chargé de la figuration cinéma	52	56	971,27	990,58	1466,56
costumier cinéma	52	56	968,41	977,26	1457,04
régisseur adjoint cinéma	52	56	971,27	990,58	1466,56
2ème assistant opérateur cinéma	52	56	971,27	990,58	1466,56
accessoiriste de plateau cinéma	52	56	1057,94	1395,04	1755,46
chef coiffeur cinéma	52	56	1074,23	1471,09	1809,78
chef maquilleur cinema	52	56	1078,69	1491,87	1824,62
1er assistant opérateur cinéma	52	56	1097,25	1578,50	1886,50
administrateur de production cinéma	52	56	1097,25	1578,50	1886,50
1er assistant costume cinéma	52	56	1111,43	1644,65	1933,75
régisseur général cinéma	52	56	1146,47	1808,18	2050,56
1er assistant réalisateur cinéma	52	56	1146,47	1808,18	2050,56
chef costumier cinéma	52	56	1339,42	2708,62	2693,73
machiniste de prise de vues cinéma	56	57	993,67	1095,14	1541,24
électricien de prise de vues cinéma	56	57	993,67	1095,14	1541,24
conducteur de groupe cinéma	56	57	1031,21	1270,32	1666,37
sous-chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1022,69	1230,56	1637,97
sous-chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1022,69	1230,56	1637,97
chef machiniste de prise de vues cinéma	56	57	1090,80	1548,41	1865,01
chef électricien de prise de vues cinéma	56	57	1090,80	1548,41	1865,01

Article 3

Entrée en vigueur

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2661-1 du code du travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus

diligente. Les parties conviennent que le présent accord entrera en vigueur à compter de la date fixée par l'extension ou, à défaut, le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

IDCC : 2785. – **SOCIÉTÉS DE VENTES VOLONTAIRES DE MEUBLES AUX ENCHÈRES PUBLIQUES ET DES OFFICES DE COMMISSAIRES-PRISEURS JUDICIAIRES**

AVENANT DU 25 AVRIL 2017 PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 16 DU TITRE VI DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1750592M*
IDCC : *2785*

Entre

SYMEV

CNCPJ

SNCPJ

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SPCPSVV CFE-CGC

FESSAD UNSA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Objet

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires afin de tenir compte des évolutions législatives et jurisprudentielles intervenues depuis 2008, des principes édictés par la charte sociale européenne et la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs.

La révision de cet article est l'occasion d'offrir aux entreprises et aux salariés de la branche un cadre sécurisé permettant de concilier les intérêts économiques de l'entreprise et les aspirations des salariés quant à un équilibre de leur vie professionnelle et de leur vie personnelle.

Article 2

Actualisation des dispositions relatives aux conventions de forfait annuelles en jours

L'article 16 du titre VI de la convention collective nationale des sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques et des offices de commissaires-priseurs judiciaires est modifié comme suit :

« Article 16

Conventions de forfait annuelles en jours

16.1. Salariés concernés

Conformément à l'article L. 3123-43 du code du travail, peuvent être soumis au présent article 16, les salariés cadres qui ont un coefficient supérieur ou égal à 300 et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service qu'ils dirigent ou auquel ils sont intégrés.

16.2. Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuelle en jours doit impérativement faire l'objet d'un accord écrit signé par les parties.

Ce document doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

– la nature des fonctions justifiant le recours à cette modalité d'organisation du temps de travail ;

– le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;

– la rémunération correspondante ;

– les modalités de suivi de la charge de travail du salarié.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait annuelle en jours ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

16.3. Rémunération

La rémunération doit tenir compte des responsabilités confiées au salarié.

Le salarié soumis à une convention de forfait annuelle en jours sur l'année doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'une convention de forfait annuelle de 216 jours travaillés ou sur la base de la convention de forfait définie en entreprise.

La rémunération forfaitaire mensuelle du salarié est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à 1 journée ou à 1 demi-journée n'est possible.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut (au minimum 120 %) en vigueur à la date de ce choix.

Le bulletin de paie du salarié soumis à cette modalité d'organisation du temps de travail doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours, et indiquer ce nombre.

16.4. Nombre de jours travaillés dans l'année

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours ou demi-journées sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 216 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté définis éventuellement

par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 28 de la convention collective nationale.

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, une règle de proratisation concernant le plafond annuel de jours travaillés est appliquée.

16.5. Convention de forfait annuelle en jours sur l'année réduite

La convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année peut prévoir un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours défini à l'article 16.4 ou dans l'accord d'entreprise.

Dans ce cas, le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

16.6. Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 216 jours de travail sur l'année pour un salarié ayant acquis un droit à congés payés complet), le salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours bénéficie de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible se fait au choix du salarié, en concertation avec sa hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

16.7. Décompte du nombre de jours de travail

La convention de forfait annuelle en jours s'accompagne d'un décompte du nombre de jours ou de demi-journées travaillés au moyen d'un document de suivi objectif, fiable et contradictoire.

À cet effet, l'employeur est tenu d'établir un document faisant apparaître :

– le nombre de jours travaillés et de jours de repos déterminés dans la convention individuelle de forfait annuelle en jours sur l'année ;

– le nombre et les dates des jours ou demi-journées travaillés ;

– le nombre, les dates et la qualification des jours non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, congés pour événements familiaux, jours de repos…).

Ce suivi est complété par le salarié mensuellement sous le contrôle de l'employeur. Le salarié remet le relevé déclaratif mensuel à son employeur conformément à la loi travail n° 2016-1088 du 8 juin 2016.

Ce document concourt à préserver la santé du salarié en permettant de faire un point régulier des jours de travail et des jours de repos afin de respecter la prise de l'ensemble des jours de repos.

16.8. Garanties

Temps de repos. – Charge de travail. – Amplitude des journées de travail
Obligation de déconnexion. – Entretien annuel individuel

16.8.1. Temps de repos

Le salarié bénéficie d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ce salarié doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son

temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

16.8.2. Obligation de déconnexion

L'effectivité du respect par l'employeur et le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur prendra les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il sensibilisera le salarié à l'usage des outils numériques.

16.8.3. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuelle en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé à partir du document établi et remis par le salarié, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail doivent permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié est tenu d'informer son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

Le document de suivi ci-dessous permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui doit alors le recevoir dans les 7 jours et formuler par écrit les mesures mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation.

Ces mesures font l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec le salarié.

16.8.4. Entretien individuel

Conformément à l'article L. 3121-46 du code du travail, et afin de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur organise, au minimum une fois par an, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, un entretien individuel avec chaque salarié soumis à une convention individuelle de forfait annuelle en jours. Cet entretien individuel fera l'objet d'un écrit signé par les deux parties.

Au cours de cet entretien sont évoquées :

– la charge individuelle de travail du salarié ;

– l'organisation du travail dans l'entreprise ;

– l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ;

– la rémunération du salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge de travail, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de cet entretien annuel.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de cet entretien la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

16.9. Consultation des institutions représentatives du personnel

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise ou, à défaut, le délégué du personnel est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés.

Ces informations sont également transmises au CHSCT et sont consolidées dans la base de données économique et sociale unique. »

Article 3

Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 25 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3045

Convention collective nationale

IDCC : 1624. – **COMMERCE DE GROS DE LA CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE ET ALIMENTATION FINE ET DES NÉGOCIANTS-DISTRIBUTEURS DE LEVURE**

ACCORD DU 3 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1ER MAI 2017

NOR : *ASET1750588M*

IDCC : *1624*

Entre

UPGCAF

D'une part, et

CSFV CFTC

CFE-CGC Agro

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la convention collective nationale du commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine et des négociants-distributeurs de levure n° 3045 se sont accordés pour remettre à niveau la grille des minima conventionnels au 1er mai 2017.

Article 1er

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le 1er mai 2017.

La présente grille de salaires devra être appliquée au plus tard par les entreprises au 1er mai 2017.

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 2

Délai d'application

La nouvelle grille de classifications devra être appliquée au plus tard par les entreprises au 1er janvier 2019.

Fait à Paris, le 3 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des minima conventionnels mensuels pour 151,67 heures dans la convention collective nationale n° 3045 applicable à partir du 1er mai 2017

(En euros.)

COEFFICIENT	MINIMA CONVENTIONNELS à partir du 1er mai 2017
Employés	
115	1 481
118	1 481
120	1 481
125	1 481
130	1 487
135	1 493
138	1 499
140	1 504
145	1 527
150	1 543
155	1 548
160	1 576
165	1 581
170	1 609
175	1 625
180	1 635
185	1 674
190	1 700
Agents de maîtrise, techniciens et assimilés	
200	1 771
210	1 815
212	1 859
230	1 916
250	2 041
260	2 101
270	2 155
Cadres	
280	2 267
290	2 319

COEFFICIENT	MINIMA CONVENTIONNELS à partir du 1er mai 2017
300	2392
310	2450
325	2531
330	2621
380	2834
450	3140
650	4355

Grille des classifications conventionnelles dans la convention collective nationale n° 3045 applicable au plus tard le 1er janvier 2019

COEFFICIENT	CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES au plus tard le 1er janvier 2019
Employés	
125	
140	
155	
165	
180	
190	
Agents de maîtrise, techniciens et assimilés	
230	
270	
Cadres	
290	
330	
450	
650	

Brochure n° 3168

Convention collective nationale

IDCC : 1147. – **PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX**

AVENANT N° 71 DU 9 MARS 2017 MODIFIANT L'ARTICLE 9 DE L'ANNEXE I RELATIVE AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : *ASET1750583M*
IDCC : *1147*

Entre

CSMF

FMF

SML

MG France

D'une part, et

UNSA

FSS CFDT

FSPSS FO

CFTC santé sociaux

FSAS CGT

FFSMAS CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il a été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe I « Régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1er

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

Taux contractuel

À compter du 1er juillet 2017, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION global	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,40	0,40	–
Frais d'obsèques	0,05	0,05	–
Incapacité temporaire de travail	1,34	0,72	0,62
Invalidité Permanente	0,48	0,26	0,22
Rente éducation	0,08	0,08	–
Rente handicap	0,02	0,02	–
Rente de conjoint	0,31	0,31	–
Total	2,68	1,84	0,84

Taux d'appel à 85 % (sauf garanties rentes éducation, de conjoint et handicap)

Le taux de cotisation est fixé à :

À compter du 1er juillet 2017 : le taux de cotisation est appelé à 2,34 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION global	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,340	0,340	
Frais d'obsèques	0,043	0,043	
Incapacité temporaire de travail	1,139	0,612	0,527
Invalidité Permanente	0,408	0,221	0,187
Rente éducation	0,080	0,080	
Rente handicap	0,020	0,020	
Rente de conjoint	0,310	0,310	
Total	2,340	1,626	0,714

Si les comptes annuels du régime de prévoyance du personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947, font apparaître un déficit technique (rapport charge globale sur cotisations nettes supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

Taux contractuel :

À compter du 1er juillet 2017, le taux de cotisation contractuel est fixé à 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En euros.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION global (*)	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,19	0,12	0,07
Frais d'obsèques	0,05	0,03	0,02
Incapacité temporaire de travail	1,33	0,80	0,53
Invalidité permanente	0,48	0,29	0,19
Rente éducation	0,08	0,05	0,03
Rente handicap	0,02	0,01	0,01
Total	2,15	1,30	0,85
(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.			

Taux d'appel à 85 % (sauf garanties rentes éducation et handicap)

Le taux de cotisation est fixé à :

À compter du 1er juillet 2017 : le taux de cotisation est appelé à 1,844 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective nationale des personnels des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

GARANTIE	TAUX DE COTISATION global (*)	TAUX DE COTISATION employeur	TAUX DE COTISATION salarié
Décès	0,162	0.102	0,060
Frais d'obsèques	0,043	0,026	0,017
Incapacité temporaire de travail	1,131	0,680	0,451
Invalidité permanente	0,408	0,246	0,162
Rente éducation	0,080	0,050	0,030
Rente handicap	0,020	0,010	0,010
Total	1,844	1,114	0,730
(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés.			

Si les comptes annuels du régime de prévoyance du personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947, font apparaître un déficit technique (rapport charge globale sur cotisations nettes supérieur à 100), les cotisations seront appelées à hauteur de leur taux contractuel dès le 1er jour du trimestre civil qui suit la présentation des comptes à la commission de contrôle et de gestion.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er juillet 2017.

Article 3

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 9 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 898. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES (Allier)**
(21 juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978, *Journal officiel* du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 12 MAI 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS, À LA VALEUR DU POINT ET À LA PRIME DE PANIER POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750573M*
IDCC : *898*

Entre

UIMM Auvergne

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À compter de l'année 2017, les taux effectifs garantis annuels établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
I	140	17 764
	145	17 797
	155	17 859
II	170	17 964
	180	18 059
	190	18 172

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE (pour un horaire de 151,67 heures)
III	215	18606
	225	19268
	240	20305
IV	255	21288
	270	22379
	285	23592
V	305	25283
	335	27636
	365	30458
	395	32618

Ces taux effectifs garantis annuels constituant une garantie distincte de celle visée par l'accord du 13 juin 1980 n'ont pas à supporter la majoration de 5 ou 7 % prévue par ledit accord.

Article 2

Ces taux effectifs garantis annuels s'appliquent dans les conditions définies à l'article 1er de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *a*, dans la convention collective du 21 juillet 1976.

Article 3

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

À compter du 1er juin 2017, la valeur du point servant à la fixation du barème des rémunérations minimales hiérarchiques prévue à l'article 1er de l'avenant n° 15 du 24 janvier 1995 introduisant les nouvelles dispositions de l'article 47, paragraphe *b*, de la convention collective du 21 juillet 1976, est fixée par le présent accord à 4,970 € pour un horaire de 151,67 heures par mois.

Article 5

L'indemnité de panier prévue à l'article 35 de la convention collective est fixée à 7,86 € à compter du 1er juin 2017.

Article 6

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensables au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 7

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

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 943. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Calvados) (30 juin 1977)**

(Étendue par arrêté du 17 octobre 1978, Journal officiel du 17 novembre 1978)

ACCORD DU 5 AVRIL 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX SALAIRES MINIMAUX GARANTIS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750584M*
IDCC : *943*

Entre

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CGT

CFDT

CFTC

CFE-CGC

FO métaux

D'autre part,

À l'issue de la réunion paritaire tenue le 5 avril 2017 en application de l'article L. 2241-1 du code du travail et de l'accord national du 13 juillet 1983 sur les rémunérations minimales hiérarchiques modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, les parties conviennent ce qui suit :

Article 1er

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et majorées de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1er juin 2017, la valeur du point est fixée 4,67 €, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié de la prime d'ancienneté, telle qu'elle résulte du barème prévu à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados, il sera tenu compte, notamment, de la valeur des éventuelles compensations pour réduction d'horaire accordées par l'employeur sur la prime d'ancienneté.

La prise en compte, dans l'assiette de comparaison de la prime d'ancienneté, des éventuelles compensations pour réduction d'horaire portant sur la prime d'ancienneté, pourra s'effectuer même lorsque ces compensations ont été intégrées au salaire de base. Dans ce cas, la valeur de ces compensations sera communiquée au salarié, à sa demande.

Article 2

Salaires minimaux annuels garantis

Indépendamment du barème des rémunérations minimales hiérarchiques, un barème de salaires minimaux annuels garantis est fixé, à partir de l'année 2017, pour l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, dans les conditions prévues par l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991.

Article 3

Modalités d'application des salaires minimaux annuels garantis

Le barème institué par le présent accord détermine la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle un mensuel ne peut être rémunéré, sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative, réglementaire ou conventionnelle.

Les salaires minimaux annuels garantis ne s'appliquent pas au travailleur à domicile.

Le barème défini ci-après est établi sur la base de la durée légale du travail en vigueur.

Les montants de ce barème sont adaptés proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel, et supportent en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Le barème est appliqué *« pro rata temporis »*, notamment en cas de survenance en cours d'année :
– d'un changement de classement ;
– d'un départ de l'entreprise ou d'une entrée en fonction ;
– d'une suspension du contrat de travail.

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

(En euros.)

COEFFICIENT	TOUTE CATÉGORIE confondue
140	17 800
145	17 810
155	17 830
170	18 050
180	18 060
190	18 400
215	18 630
225	18 730
240	19 490
255	20 280

COEFFICIENT	TOUTE CATÉGORIE confondue
270	21 420
285	22 400
305	23 730
335	26 250
365	28 470
395	30 440

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par le salarié avec la garantie annuelle dont il bénéficie, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception :

– de la prime d'ancienneté prévue à l'article 26 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
– de la majoration d'incommodité prévue à l'article 24 de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes du Calvados ;
– des sommes qui constituent un remboursement de frais ;
– des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
– des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

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

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

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

Article 4

Prime d'ancienneté

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1er juin 2017 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 5

Dépôt

Le présent accord, établi en application des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du code du travail.

Fait le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Valeur du point : 4,67 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER	
I	1	O1	140	686,49	653,80				
	2	O2	145	711,01	677,15				
	3	O3	155	760,04	723,85				
II	1	P1	170	833,60	793,90				
	2		180		840,60				
	3	P2	190	931,67	887,30				
III	1	P3	215	1 054,25	1 004,05	AM1	1 004,05	AM1	1 074,33
	2		225		1 050,75				
	3	TA1	240	1 176,84	1 120,80	AM2	1 120,80	AM2	1 199,26
IV	1	TA2	255	1 250,39	1 190,85	AM3	1 190,85	AM3	1 274,21
	2	TA3	270	1 323,95	1 260,90				
	3	TA4	285	1 397,50	1 330,95	AM4	1 330,95	AM4	1 424,12
V	1		305		1 424,35	AM5	1 424,35	AM5	1 524,05
	2		335		1 564,45	AM6	1 564,45	AM6	1 673,96
	3		365		1 704,55	AM7	1 704,55	AM7	1 823,87

Ouvriers

Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	20,59	27,46	34,32	41,19	48,05
	145	2	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77
	155	3	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20
II	170	1	25,01	33,34	41,68	50,02	58,35
	180	2					
	190	3	27,95	37,27	46,58	55,90	65,22
III	215	1	31,63	42,17	52,71	63,26	73,80
	225	2					
	240	3	35,31	47,07	58,84	70,61	82,38
IV	255	1	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53
	270	2	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68
	285	3	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	54,92	61,78	68,65	75,51	82,38
	145	2	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32
	155	3	60,80	68,40	76,00	83,60	91,21
II	170	1	66,69	75,02	83,36	91,70	100,03
	180	2					
	190	3	74,53	83,85	93,17	102,48	111,80
III	215	1	84,34	94,88	105,43	115,97	126,51
	225	2					
	240	3	94,15	105,92	117,68	129,45	141,22
IV	255	1	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05
	270	2	105,92	119,16	132,39	145,63	158,87
	285	3	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	89,24	96,11	102,97
	145	2	92,43	99,54	106,65
	155	3	98,81	106,41	114,01
II	170	1	108,37	116,70	125,04
	180	2			
	190	3	121,12	130,43	139,75
III	215	1	137,05	147,60	158,14
	225	2			
	240	3	152,99	164,76	176,53
IV	255	1	162,55	175,05	187,56
	270	2	172,11	185,35	198,59
	285	3	181,67	195,65	209,62
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

Administratifs et techniciens – agents de maîtrise

Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	19,61	26,15	32,69	39,23	45,77
	145	2	20,31	27,09	33,86	40,63	47,40
	155	3	21,72	28,95	36,19	43,43	50,67
II	170	1	23,82	31,76	39,70	47,63	55,57
	180	2	25,22	33,62	42,03	50,44	58,84
	190	3	26,62	35,49	44,37	53,24	62,11
III	215	1	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28
	225	2	31,52	42,03	52,54	63,05	73,55
	240	3	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46
IV	255	1	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36
	270	2	37,83	50,44	63,05	75,65	88,26
	285	3	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17
V	305	1	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70
	335	2	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51
	365	3	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	52,30	58,84	65,38	71,92	78,46
	145	2	54,17	60,94	67,72	74,49	81,26
	155	3	57,91	65,15	72,39	79,62	86,86
II	170	1	63,51	71,45	79,39	87,33	95,27
	180	2	67,25	75,65	84,06	92,47	100,87
	190	3	70,98	79,86	88,73	97,60	106,48
III	215	1	80,32	90,36	100,41	110,45	120,49
	225	2	84,06	94,57	105,08	115,58	126,09
	240	3	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50
IV	255	1	95,27	107,18	119,09	130,99	142,90
	270	2	100,87	113,48	126,09	138,70	151,31
	285	3	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71
V	305	1	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92
	335	2	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73
	365	3	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	84,99	91,53	98,07
	145	2	88,03	94,80	101,57
	155	3	94,10	101,34	108,58
II	170	1	103,21	111,15	119,09
	180	2	109,28	117,68	126,09
	190	3	115,35	124,22	133,10
III	215	1	130,53	140,57	150,61
	225	2	136,60	147,11	157,61
	240	3	145,70	156,91	168,12
IV	255	1	154,81	166,72	178,63
	270	2	163,92	176,53	189,14
	285	3	173,02	186,33	199,64
V	305	1	185,17	199,41	213,65
	335	2	203,38	219,02	234,67
	365	3	221,59	238,64	255,68

Agents de maîtrise d'atelier

Prime mensuelle d'ancienneté

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	32,23	42,97	53,72	64,46	75,20
	225	2					
	240	3	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95
IV	255	1	38,23	50,97	63,71	76,45	89,19
	270	2					
	285	3	42,72	56,96	71,21	85,45	99,69
V	305	1	45,72	60,96	76,20	91,44	106,68
	335	2	50,22	66,96	83,70	100,44	117,18
	365	3	54,72	72,95	91,19	109,43	127,67

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	85,95	96,69	107,43	118,18	128,92
	225	2					
	240	3	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91
IV	255	1	101,94	114,68	127,42	140,16	152,91
	270	2					
	285	3	113,93	128,17	142,41	156,65	170,89
V	305	1	121,92	137,16	152,41	167,65	182,89
	335	2	133,92	150,66	167,40	184,14	200,88
	365	3	145,91	164,15	182,39	200,63	218,86

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140 145 155	1 2 3			
II	170 180 190	1 2 3			
III	215 225 240	1 2 3	139,66 155,90	150,41 167,90	161,15 179,89
IV	255 270 285	1 2 3	165,65 185,14	178,39 199,38	191,13 213,62
V	305 335 365	1 2 3	198,13 217,61 237,10	213,37 234,35 255,34	228,61 251,09 273,58

Convention collective départementale

IDCC : 923. – **MÉTALLURGIE**
(Charente-Maritime)
(27 décembre 1976)
(Étendue par arrêté du 20 janvier 1979,
Journal officiel du 18 mars 1979)

AVENANT DU 20 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES GARANTIES ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1ER JANVIER 2018

NOR : *ASET1750595M*
IDCC : *923*

Entre
UIMM 17

D'une part, et

FO métaux Charente-Maritime
CFDT métaux Charente-Maritime
CFE-CGC métaux 17

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Les taux garantis annuels prévus par l'avenant du 19 avril 1991 de la convention collective de la métallurgie du département de Charente-Maritime sont fixés à partir de l'année 2017 par un barème figurant en annexe du présent avenant et constituant la rémunération annuelle effective garantie (RAEG) en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement.

Le présent barème est établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, soit une mensualisation de 151,67 heures par mois.

Le présent barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

Article 2

La valeur du point qui détermine les salaires minimaux hiérarchiques, base de calcul des primes d'ancienneté, est fixée à compter du 1er janvier 2018 à :

– 5,35 € (base 35 heures).

Le barème, applicable à compter du 1er janvier 2018 est annexé au présent avenant.

Ce barème tient compte des majorations des salaires minimaux hiérarchiques des ouvriers (5 %) et de celles des salaires minimaux hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier (7 %) prévues par la convention collective de la métallurgie du département de la Charente-Maritime.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif.

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au plus tard le 30 novembre 2017 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 4

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Article 5

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de La Rochelle.

Article 6

Les parties signataires décident de demander l'extension du présent accord.

Fait à La Rochelle, le 20 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1er janvier 2018

Valeur du point : 5,35 €.

Base : 35 heures soit 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT DE MAÎTRISE	
I	1	140	749,00		
	2	145	775,75		
	3	155	829,25		
II	1	170	909,50		
	2	180	963,00		
	3	190	1 016,50		
III	1	215	1 150,25	AM1	1 150,25
	2	225	1 203,75		
	3	240	1 284,00	AM2	1 284,00
IV	1	255	1 364,25	AM3	1 364,25
	2	270	1 444,50		
	3	285	1 524,75	AM4	1 524,75
V	1	305	1 631,75	AM5	1 631,75
	2	335	1 792,25	AM6	1 792,25
	3	365	1 952,75	AM7	1 952,75
	4	395	2 113,25	AM8	2 113,25

Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, relatif à des garanties applicables aux ouvriers les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, selon barème suivant, à compter du 1er janvier 2018 :

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION 5 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
I	1	140	749,00	37,45	786,45
	2	145	775,75	38,79	814,54
	3	155	829,25	41,46	870,71
II	1	170	909,50	45,48	954,98
	2	180			
	3	190	1 016,50	50,83	1 067,33

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION 5 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris la majoration
III	1	215	1 150,25	57,51	1 207,76
	2	225			
	3	240	1 284,00	64,20	1 348,20
IV	1	255	1 364,25	68,21	1 432,46
	2	270	1 444,50	72,23	1 516,73
	3	285	1 524,75	76,24	1 600,99

Conformément à l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Le barème à utiliser pour les agents de maîtrise d'atelier est le suivant, à compter du 1er janvier 2018 :

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	MAJORATION 7 %	RÉMUNÉRATION minimale y compris majoration
III	1	215	1 150,25	80,52	1 230,77
	2	225			
	3	240	1 284,00	89,88	1 373,88
IV	1	255	1 364,25	95,50	1 459,75
	2	270			
	3	285	1 524,75	106,73	1 631,48
V	1	305	1 631,75	114,22	1 745,97
	2	335	1 792,25	125,46	1 917,71
	3	365	1 952,75	136,69	2 089,44
	4	395	2 113,25	147,93	2 261,18

Convention collective départementale

IDCC : 1627. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) (17 janvier 1992)**

(*Bulletin officiel* n° 1992-11 *bis*)

(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992, *Journal officiel* du 16 octobre 1992)

ACCORD DU 12 MAI 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1ER JUIN 2017

NOR : *ASET1750576M*

IDCC : *1627*

Entre

UIMM Auvergne

D'une part, et

CFTC métallurgie Puy-de-Dôme

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme

FO métallurgie Puy-de-Dôme

CFDT Clermont-Riom-Issoire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article 6 de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, le barème des salaires minimaux hiérarchiques est fixé sur la base d'une valeur de point de quatre euros et quatre-vingt-dix-sept centimes, appliquée aux coefficients de l'annexe III de ladite convention.

Les salaires minimaux hiérarchiques doivent être adaptés à l'horaire de travail effectif, et supporter, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Article 2

Les ouvriers bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques, et les agents de maîtrise d'atelier, d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

Article 3

La présente valeur de point inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 4

Le présent accord est applicable à compter du 1er juin 2017.

Article 5

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1627. – **INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE ET DES CONSTRUCTIONS MÉCANIQUES (Clermont-Ferrand et Puy-de-Dôme) (17 janvier 1992)**

(*Bulletin officiel* n° 1992-11 *bis*)

(Étendue par arrêté du 7 octobre 1992, *Journal officiel* du 16 octobre 1992)

ACCORD DU 12 MAI 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS AU 1ER JANVIER 2017

NOR : *ASET1750577M*

IDCC : *1627*

Entre

UIMM Auvergne

D'une part, et

CFTC métallurgie Puy-de-Dôme

CFE-CGC métallurgie Puy-de-Dôme

FO métallurgie Puy-de-Dôme

CFDT Clermont-Riom-Issoire

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En application de l'article 6 *bis* de l'avenant mensuel de la convention collective du 17 janvier 1992, et en fonction de la durée légale du travail de 151,67 heures par mois, il est institué un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Le présent barème est applicable à compter du 1er janvier 2017. Il inclut les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
I	140	17 764
	145	17 797
	155	17 859

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
II	170	17 964
	180	18 059
	190	18 172
III	215	18 606
	225	19 268
	240	20 305
IV	255	21 288
	270	22 379
	285	23 592
V	305	25 283
	335	27 636
	365	30 458
	395	32 618

Article 2

Dépôt

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 1867. – **MÉTALLURGIE**
(Drôme et Ardèche)
(24 novembre 1994)
(*Bulletin officiel* n° 1995-1 *bis*)
(Étendue par arrêté du 26 décembre 1995,
Journal officiel du 6 janvier 1996)

AVENANT N° 59 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1ER JANVIER 2017

NOR : *ASET1750587M*
IDCC : *1867*

Entre

UIMM Drôme-Ardèche

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche, les parties signataires de ladite convention se sont rencontrées au cours de l'année 2016 et 2017 dans le cadre de réunions de négociation afin d'établir les grilles de TEGA à compter du 1er janvier 2017, la valeur du point RMH pour le calcul des primes d'ancienneté ainsi que les montants des primes de panier et de rappel à compter du 1er janvier 2017.

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

Enfin, compte tenu du degré d'incertitude qui caractérise le contexte économique et social, les signataires conviennent, à titre exceptionnel, de se rencontrer à nouveau dans 6 mois, afin d'examiner l'évolution de la situation.

Article 1er

Taux effectifs garantis annuels

Le présent accord institue un barème de TEGA à compter du 1er janvier 2017.

Ce barème, établi sur la base de la durée légale du travail, est reproduit en annexe 1.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques

La valeur du point qui constitue, exclusivement, la base mensuelle de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 25 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1er janvier 2017, à 4,89 €, sur la base de la durée légale du travail.

Le barème mensuel des RMH, calculé sur la base de la durée légale du travail est reproduit en annexe 2.

Article 3

Indemnités de panier et de rappel

L'indemnité de panier prévue à l'article 27.1 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1er janvier 2017, à 5,74 € (2,87 € pour le « demi-panier »).

L'indemnité de rappel prévue à l'article 27.2 de la convention collective de la métallurgie Drôme-Ardèche est fixée, à compter du 1er janvier 2017, à :

– 11,69 € entre 6 heures du matin et 22 heures ;

– 14,08 € entre 22 heures et 6 heures du matin ;

– 18,77 € le dimanche ou un jour férié entre 0 heure et 24 heures.

Article 4

Dépôt

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

Fait à Valence, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Taux effectifs garantis annuels (TEGA) à compter du 1er janvier 2017

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		AUTRE MENSUEL
V		395	AM7	31 117	30 462
	3	365	AM7	29 830	27 803
	2	335	AM6	27 953	26 036
	1	305	AM5	25 902	24 675
IV	3	285	AM4	23 677	23 455
	2	270			22 274
	1	255	AM3	21 567	21 130
III	3	240	AM2	20 331	19 994
	2	225			19 189
	1	215	AM1	18 990	18 700
II	3	190			18 313
	2	180			18 191
	1	170			18 095
I	3	155			18 000
	2	145			17 930
	1	140			17 880

ANNEXE 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)
pour le calcul de la prime d'ancienneté à compter du 1er janvier 2017

Barème établi sur la base de la valeur du point prévue à l'article 2 du présent avenant (4,89 €) sur la base de la durée légale du travail et pour un horaire de travail effectif de 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER (+ 5 %)		AGENT de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	
			RMH	Qual.	RMH	Qual.	RMH
V		395	1 931,55			AM7	2 066,76
	3	365	1 784,85			AM7	1 909,79
	2	335	1 638,15			AM6	1 752,82
	1	305	1 491,45			AM5	1 595,85
IV	3	285	1 393,65	TA	1 463,33	AM4	1 491,20
	2	270	1 320,30	TA	1 386,31		
	1	255	1 246,95	TA	1 309,30	AM3	1 334,24
III	3	240	1 173,60	TA	1 232,28	AM2	1 255,75
	2	225	1 100,25				
	1	215	1 051,35	P3	1 103,92	AM1	1 124,94
II	3	190	929,10	P2	975,55		
	2	180	880,20				
	1	170	831,30	P1	872,86		
I	3	155	757,95	O3	795,85		
	2	145	709,05	O2	744,50		
	1	140	684,60	O1	718,83		

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

Convention collective départementale

IDCC : 984. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Eure-et-Loir) (27 juillet 1978)**

(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979, *Journal officiel* du 25 janvier 1980)

ACCORD DU 5 MAI 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750581M*

IDCC : *984*

Entre

UIMM Eure-et-Loir

D'une part, et

CFDT

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À compter du 1er juillet 2017, la valeur du point est fixée à 5,13 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

– à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise » (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;

– à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des ouvriers » ;

– à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2017 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

– administratifs et techniciens ;

– ouvriers ;

– agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du 1er mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paie du 1er mois suivant la période de vérification ou au terme du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

Article 3

Indemnité de restauration sur le lieu de travail

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7,05 € à compter du 1er juillet 2017.

Article 4

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

Article 5

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 5 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE A

Barème des salaires minima hiérarchiques
administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)

Base : 35 heures.

Date d'application : 1er juillet 2017.

Valeur du point : 5,130 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE (base 151,67 heures/mois)
V	3	395	2 026,35
	3	365	1 872,45
	2	335	1 718,55
	1	305	1 564,65
IV	3	285	1 462,05
	2	270	1 385,10
	1	255	1 308,15
III	3	240	1 231,20
	2	225	1 154,25
	1	215	1 102,95
II	3	190	974,70
	2	180	923,40
	1	170	872,10
I	3	155	795,15
	2	145	743,85
	1	140	718,20

ANNEXE B

Barème des salaires minima hiérarchiques ouvriers

Base : 35 heures.

Date d'application : 1er juillet 2017.

Valeur du point : 5,130 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE MINIMUM GARANTI
IV	3	285	TA4	1 535,15
	2	270	TA3	1 454,36
	1	255	TA2	1 373,56
III	3	240	TA1	1 292,76
	1	215	P3	1 158,10
II	3	190	P2	1 023,44
	1	170	P1	915,71
I	3	155	O3	834,91
	2	145	O2	781,04
	1	140	O1	754,11

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE C

Barème des salaires minima hiérarchiques agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Date d'application : 1er juillet 2017.

Valeur du point : 5,130 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE MINIMUM GARANTI
V	3	395	AM7	2 168,19
	3	365	AM7	2 003,52
	2	335	AM6	1 838,85
	1	305	AM5	1 674,18
IV	3	285	AM4	1 564,39
	1	255	AM3	1 399,72
III	3	240	AM2	1 317,38
	1	215	AM1	1 180,16

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

ANNEXE D

Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2017

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ÉCHELON	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT de maîtrise d'atelier	
I	140	1	17 791	O1	17 838		
	145	2	17 816	O2	17 876		
	155	3	17 875	O3	18 026		
II	170	1	18 010	P1	18 349		
	180	2	18 165		–		
	190	3	18 326	P2	18 818		
III	215	1	18 538	P3	19 278	AM1	19 810
	225	2	18 750		–		–
	240	3	19 174	TA1	20 191	AM2	20 749
IV	255	1	19 736	TA2	20 905	AM3	21 529
	270	2	20 510	TA3	21 743		–
	285	3	21 661	TA4	22 905	AM4	23 459
V	305	1	23 024			AM5	25 045
	335	2	25 065			AM6	27 081
	365	3	27 394			AM7	29 264
	395	3	29 598			AM7	31 714

Convention collective départementale

IDCC : 860. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES ET CONNEXES (Finistère)**
(9 avril 1976)
(*Bulletin officiel* n° 1994-6 *bis*)
(Étendue par arrêté du 11 septembre 1979,
Journal officiel du 8 novembre 1980)

AVENANT N° 52 DU 15 MAI 2017
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750594M*
IDCC : *860*

Entre

UIMM Finistère

D'une part, et

CFDT

CFE-CGC

D'autre part,

il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Article 1er

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA), base 151,67 heures par mois, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sont fixés à partir de l'année 2017 dans le barème annexé au présent avenant.

Article 2

Les conditions d'application de ces TEGA sont celles qui ont été définies aux articles de l'avenant mensuel de la convention collective.

Article 3

Le présent avenant sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Finistère et au conseil de prud'hommes de Brest.

La partie la plus diligente formulera une demande d'extension auprès des services du ministère du travail et de l'emploi dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Brest, le 15 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des taux effectifs garantis annuel (TEGA) pour 2017

Barème pour un horaire hebdomadaire correspondant à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TEGA 2017
I	1	140	18 140
	2	145	18 160
	3	155	18 200
II	1	170	18 500
	2	180	18 670
	3	190	19 160
III	1	215	19 380
	2	225	19 490
	3	240	20 140
IV	1	255	20 910
	2	270	21 990
	3	285	22 900
V	1	305	23 970
	2	335	26 180
	3	365	28 550
		395	30 930

Convention collective départementale

IDCC : 948. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Orne) (6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979, *Journal officiel* du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 5 AVRIL 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750585M*
IDCC : *948*

Entre

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991.

Il fixe les taux effectifs garantis annuels applicables à partir de l'année 2017. Ces taux sont sans incidence sur les rémunérations mensuelles et ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 1er

Il est institué, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne, un barème unique des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés à l'accord national du 21 juillet 1975 relatif aux classifications dans les conditions de l'accord du 17 janvier 1991. Les taux effectifs garantis annuels ne s'appliquent donc pas aux travailleurs à domicile.

Le barème institué par le présent accord constitue la rémunération effective annuelle au-dessous de laquelle les salariés ne peuvent être rémunérés et sous réserve des conditions spéciales relatives aux jeunes de moins de 18 ans, aux handicapés lorsque leur handicap ne leur permet pas l'exercice normal de leur activité ainsi qu'à toute autre catégorie que pourrait viser un texte de nature législative réglementaire ou conventionnelle.

Les taux effectifs garantis annuels étant fixés pour la durée légale de travail en vigueur à la date de conclusion du présent d'accord, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en particulier supporter les majorations légales pour les heures supplémentaires.

La rémunération annuelle minimale sera calculée au prorata du temps de présence en cas d'entrée ou de départ de l'entreprise en cours d'année, de suspension du contrat de travail ou de changement de classification.

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

S'il apparaît que la totalité des éléments de rémunération à prendre en considération aboutit à un résultat inférieur au montant du taux effectif garanti annuel applicable, le salarié percevra un complément de salaire égal à la différence entre la rémunération perçue et la rémunération garantie telle qu'il doit en bénéficier en application du présent accord.

Article 2

Pour la comparaison des sommes réellement perçues par les salariés avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments de salaire brut quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, y compris les primes et gratifications ayant un caractère périodique ainsi que toutes les compensations pour réduction d'horaire.

À l'exception :

– de la prime d'ancienneté telle que définie par rapport à la valeur du point à l'article 44 de la convention collective ;

– des primes prévues aux articles 47, 48, 49 et 50 de la convention collective ;

– des sommes ayant un caractère de remboursement de frais ;

– des sommes prévues dans le cadre de la législation sur la participation ou l'intéressement.

Article 3

À partir de l'année 2017 et pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, le barème unique, base mensualisée 151,67 heures, pour l'ensemble des différentes catégories professionnelles s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	TEGA 2017
140	17 800
145	17 810
155	17 830
170	18 050
180	18 060
190	18 400
215	18 630

COEFFICIENT	TEGA 2017
225	18730
240	19490
255	20280
270	21420
285	22400
305	23730
335	26250
365	28470
395	30440

Article 4

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1er janvier de l'année 2017.

Article 5

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne à Alençon.

Fait à Alençon, le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 948. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES (Orne) (6 octobre 1977)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979, *Journal officiel* du 13 novembre 1979)

ACCORD DU 5 AVRIL 2017

RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1ER JUIN 2017

NOR : *ASET1750586M*

IDCC : *948*

Entre

UIMM Normandie Sud

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national du 17 janvier 1991. Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques et connexes de l'Orne.

Il fixe la valeur des rémunérations minimales hiérarchiques qui sont retenues désormais simplement comme base de calcul de la prime d'ancienneté et des primes conventionnelles qui y sont rattachées.

Article 1er

La valeur du point est fixée à 4,67 € au 1er juin 2017 (paie correspondant aux périodes travaillées à compter du 1er juin 2017), pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 2

Sont annexés au présent accord les montants des primes d'ancienneté pour les différents coefficients des différentes catégories professionnelles pour leur valeur au 1er juin 2017 pour une durée hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques de référence incluent toutes les compensations pour réduction d'horaire.

Article 4

Le présent accord est établi en suffisamment d'exemplaires pour remise à chaque partie signataire et sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Alençon et à la DIRECCTE, unité territoriale de l'Orne à Alençon.

Fait à Alençon le 5 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Base mensuelle servant de calcul à la prime d'ancienneté

Valeur du point : 4,67 €.

Base horaire hebdomadaire : 35 heures min.

Tableau des rémunérations minimales hiérarchiques

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON		COEFFICIENT	OUVRIER	ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN	AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER	
	1	O1	140	686,49	653,80				
I	2	O2	145	711,01	677,15				
	3	O3	155	760,04	723,85				
	1	P1	170	833,60	793,90				
II	2		180		840,60				
	3	P2	190	931,67	887,30				
	1	P3	215	1 054,25	1 004,05	AM1	1 004,05	AM1	1 074,33
III	2		225		1 050,75				
	3	TA1	240	1 176,84	1 120,80	AM2	1 120,80	AM2	1 199,26
	1	TA2	255	1 250,39	1 190,85	AM3	1 190,85	AM3	1 274,21
IV	2	TA3	270	1 323,95	1 260,90				
	3	TA4	285	1 397,50	1 330,95	AM4	1 330,95	AM4	1 424,12
	1		305		1 424,35	AM5	1 424,35	AM5	1 524,05
V	2		335		1 564,45	AM6	1 564,45	AM6	1 673,96
	3		365		1 704,55	AM7	1 704,55	AM7	1 823,87

Ouvriers

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	20,59	27,46	34,32	41,19	48,05
	145	2	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77
	155	3	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20
II	170	1	25,01	33,34	41,68	50,02	58,35
	180	2					
	190	3	27,95	37,27	46,58	55,90	65,22
III	215	1	31,63	42,17	52,71	63,26	73,80
	225	2					
	240	3	35,31	47,07	58,84	70,61	82,38
IV	255	1	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53
	270	2	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68
	285	3	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	54,92	61,78	68,65	75,51	82,38
	145	2	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32
	155	3	60,80	68,40	76,00	83,60	91,21
II	170	1	66,69	75,02	83,36	91,70	100,03
	180	2					
	190	3	74,53	83,85	93,17	102,48	111,80
III	215	1	84,34	94,88	105,43	115,97	126,51
	225	2					
	240	3	94,15	105,92	117,68	129,45	141,22

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
IV	255	1	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05
	270	2	105,92	119,16	132,39	145,63	158,87
	285	3	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70
V	305	1					
	335	2					
	365	3					

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	89,24	96,11	102,97
	145	2	92,43	99,54	106,65
	155	3	98,81	106,41	114,01
II	170	1	108,37	116,70	125,04
	180	2			
	190	3	121,12	130,43	139,75
III	215	1	137,05	147,60	158,14
	225	2			
	240	3	152,99	164,76	176,53
IV	255	1	162,55	175,05	187,56
	270	2	172,11	185,35	198,59
	285	3	181,67	195,65	209,62
V	305	1			
	335	2			
	365	3			

Administratifs et techniciens – agents de maîtrise

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1	19,61	26,15	32,69	39,23	45,77
	145	2	20,31	27,09	33,86	40,63	47,40
	155	3	21,72	28,95	36,19	43,43	50,67
II	170	1	23,82	31,76	39,70	47,63	55,57
	180	2	25,22	33,62	42,03	50,44	58,84
	190	3	26,62	35,49	44,37	53,24	62,11
III	215	1	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28
	225	2	31,52	42,03	52,54	63,05	73,55
	240	3	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46
IV	255	1	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36
	270	2	37,83	50,44	63,05	75,65	88,26
	285	3	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17
V	305	1	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70
	335	2	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51
	365	3	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1	52,30	58,84	65,38	71,92	78,46
	145	2	54,17	60,94	67,72	74,49	81,26
	155	3	57,91	65,15	72,39	79,62	86,86
II	170	1	63,51	71,45	79,39	87,33	95,27
	180	2	67,25	75,65	84,06	92,47	100,87
	190	3	70,98	79,86	88,73	97,60	106,48
III	215	1	80,32	90,36	100,41	110,45	120,49
	225	2	84,06	94,57	105,08	115,58	126,09
	240	3	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50
IV	255	1	95,27	107,18	119,09	130,99	142,90
	270	2	100,87	113,48	126,09	138,70	151,31
	285	3	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71
V	305	1	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92
	335	2	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73
	365	3	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1	84,99	91,53	98,07
	145	2	88,03	94,80	101,57
	155	3	94,10	101,34	108,58
II	170	1	103,21	111,15	119,09
	180	2	109,28	117,68	126,09
	190	3	115,35	124,22	133,10
III	215	1	130,53	140,57	150,61
	225	2	136,60	147,11	157,61
	240	3	145,70	156,91	168,12
IV	255	1	154,81	166,72	178,63
	270	2	163,92	176,53	189,14
	285	3	173,02	186,33	199,64
V	305	1	185,17	199,41	213,65
	335	2	203,38	219,02	234,67
	365	3	221,59	238,64	255,68

Agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

Valeur du point : 4,67 €.

Prime mensuelle d'ancienneté

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	32,23	42,97	53,72	64,46	75,20
	225	2					
	240	3	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95
IV	255	1	38,23	50,97	63,71	76,45	89,19
	270	2					
	285	3	42,72	56,96	71,21	85,45	99,69
V	305	1	45,72	60,96	76,20	91,44	106,68
	335	2	50,22	66,96	83,70	100,44	117,18
	365	3	54,72	72,95	91,19	109,43	127,67

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %
I	140	1					
	145	2					
	155	3					
II	170	1					
	180	2					
	190	3					
III	215	1	85,95	96,69	107,43	118,18	128,92
	225	2					
	240	3	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91
IV	255	1	101,94	114,68	127,42	140,16	152,91
	270	2					
	285	3	113,93	128,17	142,41	156,65	170,89
V	305	1	121,92	137,16	152,41	167,65	182,89
	335	2	133,92	150,66	167,40	184,14	200,88
	365	3	145,91	164,15	182,39	200,63	218,86

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	140	1			
	145	2			
	155	3			
II	170	1			
	180	2			
	190	3			
III	215	1	139,66	150,41	161,15
	225	2			
	240	3	155,90	167,90	179,89
IV	255	1	165,65	178,39	191,13
	270	2			
	285	3	185,14	199,38	213,62
V	305	1	198,13	213,37	228,61
	335	2	217,61	234,35	251,09
	365	3	237,10	255,34	273,58

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Thiers)
(11 avril 1979)
(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 78 DU 12 MAI 2017

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS POUR L'ANNÉE 2017

NOR : *ASET1750578M*
IDCC : *1007*

Entre
UIMM Auvergne

D'une part, et

CGT
CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À compter de l'année 2017, les taux effectifs garantis annuels, établis sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, pour chacun des divers niveaux et échelons de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
I	140	17 764
	145	17 797
	155	17 859
II	170	17 964
	180	18 059
	190	18 172

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE pour un horaire de 151,67 heures
III	215	18606
	225	19268
	240	20305
IV	255	21288
	270	22379
	285	23592
V	305	25283
	335	27636
	365	30458
	395	32618

Article 2

Les taux effectifs garantis annuels comprennent les compensations pécuniaires versées pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 4

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Thiers)
(11 avril 1979)
(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 79 DU 12 MAI 2017

RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

NOR : *ASET1750580M*
IDCC : *1007*

Entre

UIMM Auvergne

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

À compter du 1er juin 2017, le barème des rémunérations minimales hiérarchiques (base 35 heures par semaine, 151,67 heures par mois) s'établit de la manière suivante :

a) Pour un coefficient hiérarchique égal ou supérieur à 170, le point unique est fixé à : 4,97 €.

Les RMH sont calculées selon la formule :

Prix du point conventionnel (4,97) multiplié par le coefficient hiérarchique.

Pour les coefficients hiérarchiques inférieurs au coefficient 170, la valeur du point (base 35 heures par semaine) est fixée à compter du 1er juin 2017 à :

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	VALEUR DU POINT
140	5,76
145	5,61

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	VALEUR DU POINT
155	5,35

b) Toutes les RMH déterminées au paragraphe *a*, ci dessus, sont majorées de 5 % pour les ouvriers.

c) Toutes les RMH déterminées au paragraphe *a*, ci-dessus, sont majorées de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

Article 2

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Article 3

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective d'arrondissement

IDCC : 1007. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**
(Thiers)
(11 avril 1979)
(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 8 juin 1980)

AVENANT N° 80 DU 12 MAI 2017

RELATIF AUX SALAIRES DES TRAVAILLEURS À DOMICILE AU 1ER JUILLET 2017

NOR : *ASET1750589M*
IDCC : *1007*

Entre

UIMM Auvergne

D'une part, et

CGT

CFDT

CGT-FO

CFTC

CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires de base horaire des travailleurs à domicile seront les suivants à compter du 1er juillet 2017 :

– monteurs-cloueurs : 8,66 € ;

– monteurs-ajusteurs : 10,38 € ;

– polisseurs et trempeurs : 11,72 €.

Ces salaires s'entendent frais professionnels compris à l'exception des monteurs-cloueurs pour lesquels il n'existe aucun frais professionnel.

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois indispensable au développement économique de notre société et à la reconnaissance de la place des femmes dans le monde du travail.

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Cournon-d'Auvergne, le 12 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3184

Convention collective nationale

IDCC : 2075. – **ŒUFS ET INDUSTRIES EN PRODUITS D'ŒUFS (Centres de conditionnement, de commercialisation et de transformation)**

ACCORD DU 29 MARS 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : *ASET1750575M*

IDCC : *2075*

Entre

SNIPO

D'une part, et

FGTA FO

FGA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Champ d'application

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des centres immatriculés de conditionnement, de commercialisation et de transformation des œufs et des industries en produits d'œufs, tels qu'il est défini par l'article 1.1 de la convention collective.

Article 2

Barème des salaires minimaux conventionnels pour une durée de travail à temps plein

Le barème des salaires mensuels et annuels minimaux est applicable pour une durée mensuelle du travail de 151,67 heures ou sa durée annuelle équivalente.

Tableau des salaires minima 2017

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MINIMAL MENSUEL (applicable à compter du 1er janvier 2017)	SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM) (applicable pour l'année 2017)
I	1	1 482,30	19 269,85
	2	1 484,32	19 296,11
	3	1 486,34	19 322,37
II	1	1 488,36	19 348,63
	2	1 493,41	19 414,28
	3	1 502,41	19 531,28
III	1	1 504,41	19 557,28
	2	1 509,41	19 622,28
	3	1 518,41	19 739,28
IV	1	1 537,41	19 986,28
	2	1 552,41	20 181,28
	3	1 568,41	20 389,28
V	1	1 656,30	21 531,92
	2	1 688,27	21 947,54
	3	1 720,24	22 363,17
VI	1	1 785,22	23 207,82
	2	1 837,81	23 891,58
	3	1 891,44	24 588,76
VII	1	2 052,33	26 680,28
	2	2 180,21	28 342,77
	3	2 308,10	30 005,26
VIII	1	2 564,90	33 343,64
	2	2 821,69	36 682,03
	3	3 196,06	41 548,83
IX	1	3 815,89	49 606,54
	2	4 189,23	54 459,94
	3	4 668,79	60 694,28

Les niveaux I à IV correspondent à la catégorie « employés-ouvriers ».

Les niveaux V à VI correspondent à la catégorie « agents de maîtrise ».

Les niveaux VII à IX correspondent à la catégorie « cadres ».

Il est rappelé qu'en cas de départ ou d'arrivée en cours d'année, de changement d'échelon ou de travail à temps partiel, le salaire annuel minimal est calculé au prorata (ainsi que le salaire minimum mensuel en cas de travail à temps partiel).

Article 3

Calcul du salaire annuel minimal

Il est rappelé que le salaire annuel minimal résultant de la classification comporte tous les éléments de rémunération, quelles que soient leur qualification et leur périodicité, à l'exception :

– des majorations diverses prévues par la loi ou la convention collective en raison de circonstances particulières (heures supplémentaires, heures travaillées un jour férié, un dimanche ou de nuit) ;

– du montant de la prime d'ancienneté ;

– des sommes qui constituent un remboursement de frais et ne supportent pas de ce fait les cotisations des régimes sociaux ;
– des sommes issues des accords de participation et d'intéressement qui n'ont pas le caractère de salaire.

En fin d'année civile, une comparaison doit être effectuée entre le montant brut de la rémunération effectivement perçue par chaque salarié et le salaire annuel minimal en prenant en compte les éléments définis précédemment.

Si le montant brut perçu est inférieur au salaire annuel minimal afférent au niveau de classification du salarié, le complément brut de rémunération correspondant est versé à l'intéressé à l'occasion de la première paie de l'année suivante.

S'agissant du salaire minimal mensuel, une régularisation sera, le cas échéant, à effectuer pour les mois antérieurs à l'entrée en vigueur du présent accord depuis le 1er janvier 2017.

Cette régularisation devra intervenir sur la paie du mois suivant celui au cours duquel le présent accord sera entré en vigueur.

Article 4

Rappel du principe d'égalité de traitement

Il est rappelé que, outre le respect des salaires minima conventionnels, chaque employeur doit également respecter les principes légaux et jurisprudentiels en application de la règle « à travail égal, salaire égal ».

Il en résulte de manière générale que tout employeur doit assurer l'égalité des rémunérations entre tous les salariés placés dans une situation identique, tout particulièrement entre les hommes et les femmes, conformément aux dispositions des articles 3221-1 et suivants du code du travail.

Article 5

Date d'entrée en vigueur. – Durée. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Dès lors qu'il n'aura pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit code, les formalités étant effectuées par le SNIPO.

Il sera applicable dès sa date de dépôt par les entreprises adhérentes au SNIPO, et dès le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension pour les autres.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

Convention collective nationale

IDCC : 292. – **PLASTURGIE**

AVENANT DU 26 AVRIL 2017 À L'ACCORD DU 20 JUIN 2012 RELATIF AU FINANCEMENT ET AU FONCTIONNEMENT DU PARITARISME

NOR : *ASET1750593M*

IDCC : *292*

Entre

FP

D'une part, et

FNIC CGT

FCE CFDT

Fédéchimie CGT-FO

CMTE CFTC

CFE-CGC chimie

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Afin de tenir compte de la modification du nombre d'organisations représentatives au sein de la branche, il est décidé afin d'assurer le bon fonctionnement des instances paritaires de la branche d'actualiser les dispositions conventionnelles qui sont obsolètes (plus particulièrement celles conclues avant l'instauration des nouvelles règles de représentativité) ou qui n'appréhendent pas suffisamment ce sujet.

Article 1er

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale de la plasturgie défini par l'accord du 1er juillet 1960 modifié par les avenants du 6 janvier 1961 et du 15 juin 1977.

Article 2

Modification de l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie

Article 2.1

Modification de l'article 6

L'article 6 est rédigé de la façon suivante :

« Article 6

Composition des délégations aux réunions paritaires

Article 6.1

Composition des délégations syndicales de salariés

Chaque délégation syndicale de salariés représentative dans la branche (au regard des articles L. 2122-5 et suivant du code du travail) est composée d'un nombre maximal de représentants fixé selon les modalités suivantes :

Réunion paritaire plénière	5
CNPE	3
Groupe paritaire technique	2 ou 3 selon la technicité du (des) sujet(s)

La présente composition relative à la CNPE modifie en conséquence l'accord du 5 novembre 1969 positionné en annexe II de la CCN de la plasturgie.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations.

Il est rappelé que :

L'article 30 des clauses générales de la CCN de la plasturgie précise la composition :

– de la commission paritaire nationale d'interprétation ;

– de la commission paritaire nationale de classification ;

– des commissions régionales et nationales de conciliation.

L'accord du 2 juillet 2010 positionné en annexe IX de la CCN de la plasturgie précise la composition de la commission paritaire de validation des accords d'entreprises.

Article 6.2

Composition et fonctionnement de la délégation patronale

6.2.1. Nombre de représentants

Le nombre de représentants de la délégation patronale est égal à la somme des représentants de l'ensemble des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

6.2.2. Répartition des postes au sein de la délégation patronale

La répartition des postes au sein de la délégation patronale entre organisations professionnelles d'employeurs représentatives se fait selon les principes suivants :

– prise en compte de l'audience de chaque organisation reconnue comme représentative mesurée à partir des effectifs des salariés de ses entreprises adhérentes ;

– attribution de la moitié des postes (arrondi à l'entier supérieur lorsqu'il y a 4 postes ou plus à répartir et à l'entier inférieur lorsqu'il y a moins de 4 postes à répartir) à l'organisation qui a la

meilleure audience puis répartition des postes restant entre toutes les organisations représentatives à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne ;

– si plusieurs organisations représentatives ont la même moyenne pour l'attribution du dernier poste, celui-ci revient à la liste qui a obtenu la plus forte audience calculée à partir des effectifs de salariés ;

– dans le cas où une organisation reconnue comme représentative ne pourrait prétendre à l'obtention d'un poste en vertu de ce mode de calcul, il lui sera attribué un poste.

6.2.3. Règles de vote et de décision au niveau de la délégation patronale au sein des instances paritaires de la branche plasturgie (à l'exception des décisions prises au sein de l'association de gestion du paritarisme dans la plasturgie)

Les décisions sont prises au sein entre les organisations professionnelles d'employeurs représentatives en fonction de l'audience (calculée sur le pourcentage des salariés des entreprises adhérentes) de chacune(s) et en appliquant les règles relatives à la négociation au niveau de la branche, y compris la règle prévue à l'article L. 2261-19 du code du travail (bien que cet article ne vise que les accords soumis à extension).

Les présentes règles de répartition des postes et de votes s'appliquent à toutes les instances paritaires de la branche – y compris en cas de rédaction antérieure différente (sauf celles concernant l'AGPP).

L'organisation professionnelle d'employeur ayant la plus forte représentativité (calculée sur le pourcentage des salariés des entreprises adhérentes) assurera l'animation et le secrétariat des instances paritaires. »

Article 2.2

Modification de l'article 8

La dernière phrase du dernier paragraphe de l'article 8 est remplacée par la phrase suivante : « Chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche dispose de 60 jours-hommes au total par an ».

Article 3

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents et sera soumis à la procédure d'extension par la partie la plus diligente.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Les signataires conviennent de renégocier les dispositions de l'accord qui pourraient être remises en cause lors de son extension ou par des dispositions conventionnelles, législatives et réglementaires ultérieures.

Fait à Paris, le 26 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3073

Convention collective nationale

IDCC : 86. – **ENTREPRISES DE LA PUBLICITÉ ET ASSIMILÉES**

ACCORD DU 3 MAI 2017

MODIFIANT DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

NOR : *ASET1750591M*
IDCC : *86*

Entre
AACC
UPE
SPG
SNPTV
UDECAM
UNIREL

D'une part, et

UNSA spectacle
FEC FO
FILPAC CGT
SNPEP FO
SNCTPP CFE-CGC
F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en commission mixte paritaire se sont accordées, d'une part, pour modifier les articles 32, 51 et 70 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955 et, d'autre part, supprimer les articles 32 *bis*, 51 *bis* et 71 de celle-ci.

Le présent accord s'inscrit dans la lignée des récentes évolutions législatives et réglementaires relatives au départ et à la mise à la retraite des salariés. Son objectif est de mettre en conformité les

clauses de la convention collective avec le cadre législatif en vigueur, et notamment d'ouvrir l'indemnité de fin de carrière aux salariés âgés de moins de 65 ans ayant obtenu la liquidation effective de leur pension de vieillesse.

En conséquence, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de fin de carrière.

Article 1er

Indemnité de fin de carrière (art. 32, 32 bis*, 51, 51* bis*, 70 et 71)*

Le présent accord modifie les articles 32, 51 et 70 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française. Il supprime également les articles 32 *bis*, 51 *bis* et 71.

« Article 32

Employés

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un employé peut intervenir, dans les conditions légales :

– à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;

– à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

32.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;

– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;

– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un employé, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

32.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

– l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
– le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;
– cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;
– au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 3 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un employé ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

« Article 51

Techniciens et agents de maîtrise

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un technicien ou agent de maîtrise peut intervenir, dans les conditions légales :

– à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;

– à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

51.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;

– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;

– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un technicien ou agent de maîtrise, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

51.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

– l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;
– le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;
– cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;
– au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;

– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un technicien ou agent de maîtrise ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

« Article 70

Cadres

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un cadre peut intervenir, dans les conditions légales :

– à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;

– à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

70.1. Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;

– 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;

– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;

– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un cadre, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

70.2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

– l'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse ;

– le salarié a alors 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 an ;

– cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L. 1237-5 du code du travail, inclus ;

– au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

– 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;

– 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;

– en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par "mois de salaire", selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

– soit 1/3 des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

– 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;

– 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;

– 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;

– 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un cadre ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus. »

Article 2

Clause d'interdiction de déroger par accord d'entreprise

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement, accord de groupe, ou tout autre accord de niveau inférieur à la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française ne peut comporter de dispositions dérogatoires, dans un sens moins favorable aux salariés, au présent accord de branche.

Article 3

Durée et dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2017, sous réserve de l'extension.

Le présent accord est notifié et déposé conformément aux articles L. 2231-5, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article 4

Clause de rendez-vous et commission de suivi

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord.

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

Article 5

Révision

En cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invite l'autre partie à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

Sont habilitées à demander la révision du présent accord :

– jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;

– à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord,

soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 6

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs ou des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la négociation d'un accord de substitution s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois (3) mois suivant le début du préavis précédant la dénonciation. Pendant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 261-10 du code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve du maintien de la rémunération perçue et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

Article 7

Extension

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

Fait à Paris, le 3 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3276

Convention collective nationale

IDCC : 1794. – **INSTITUTIONS DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE (Personnel)**

ACCORD DU 13 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES MINIMALES GARANTIES AU 1ER JANVIER 2017

NOR : *ASET1750569M*
IDCC : *1794*

Entre

AEGPIRC

D'une part, et

PSTE CFDT

SPOR CFTC

IPRC CFE-CGC

D'autre part,

considérant :

– le contexte actuel de fortes transformations dans lequel les entreprises du secteur professionnel (tant retraite complémentaire qu'assurance de personnes) sont amenées à évoluer ; notamment la mise en place du régime unifié au 1er janvier 2019 ;

– la nécessité d'accompagner au mieux ces évolutions ;

– la volonté partagée de préserver le dialogue social ;

– le niveau d'inflation constaté en 2016,

les parties soussignées conviennent ce qui suit :

Article 1er

À la suite des propositions formulées lors de la commission paritaire plénière du 13 avril 2017, il est convenu que :

– les rémunérations mensuelles minimales garanties des classes 1 niveau A et B, de la classe 2 niveau A sont portées au niveau du Smic au 1er janvier 2017 ;

– les rémunérations mensuelles minimales garanties des classes 1 niveau C et à partir du niveau B de la classe 2 sont augmentées de 0,6 % au 1er janvier 2017.

Compte tenu de ces éléments, la nouvelle grille des RMMG au 1er janvier 2017 est la suivante :

(En euros.)

CLASSE	RMMG au 1er janvier 2017
1A	1 481
1B	1 481
1C	1 495
2A	1 481
2B	1 508
2C	1 564
2D	1 645
3A	1 577
3B	1 669
3C	1 789
3D	1 896
4A	1 782
4B	1 855
4C	2 038

CLASSE	RMMG au 1er janvier 2017
4D	2 282
5A	2 128
5B	2 232
5C	2 569
5D	2975
6A	2 618
6B	2 685
6C	2 976
6D	3 317
7B	3 871
7C	4 177
7D	4 515
8C	5 245
8D	5 309

Article 2

Application de la garantie d'augmentation des salaires réels

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des classes 1A, 1B et 2A est égale, en 2017, à 1,72 % soit 85 % de 2,02 %.

La garantie d'augmentation des salaires réels pour les salariés des autres classes est égale, en 2017, à 0,51 % soit 85 % de 0,6 %.

Fait à Paris, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3085

Convention collective nationale

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

ACCORD DU 7 AVRIL 2017

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : *ASET1750574M*
IDCC : *16*

Entre

UFT

UNOSTRA

OTRE

TLF

FNTR

D'une part, et

FGTE CFDT

FGT CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1er mai 2017 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1er mai 2017 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5 § *b* de la CCNA 2 et 6 § *b* de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1er mai 2017 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Entrée en application

Le présent accord entre en application à compter du 1er jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent accord 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 7 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnels ouvriers roulants et sédentaires

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	9,77	9,9654	10,1608	10,3562	10,5516
128 M	9,80	9,9960	10,1920	10,3880	10,5840
138 M	9,82	10,0164	10,2128	10,4092	10,6056
150 M	10,06	10,2612	10,4624	10,6636	10,8648

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

– durée du travail inférieure à 3 heures : 10,07 € ;

– durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 23,42 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M, 115 M, 118 M, 120 M	18 315,24	18 681,55	19 047,85	19 414,16	19 780,46
128 M	18 371,48	18 738,91	19 106,34	19 473,77	19 841,20
138 M	18 408,98	18 777,16	19 145,34	19 513,52	19 881,69
150 M	18 858,89	19 236,07	19 613,25	19 990,42	20 367,60

Personnels ouvriers roulants

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

POUR 169 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	20 930,85	21 349,46	21 768,08	22 186,70	22 605,31
128 M	20 995,12	21 415,02	21 834,92	22 254,82	22 674,73
138 M	21 037,96	21 458,72	21 879,48	22 300,24	22 721,00
150 M	21 552,13	21 983,17	22 414,21	22 845,26	23 276,30

(En euros.)

POUR 200 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M, 118 M, 120 M	26 023,18	26 543,64	27 064,10	27 584,57	28 105,03
128 M	26 103,08	26 625,15	27 147,21	27 669,27	28 191,33
138 M	26 156,36	26 679,48	27 202,61	27 725,74	28 248,86
150 M	26 795,61	27 331,53	27 867,44	28 403,35	28 939,26

Personnels employés

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105, 110, 115, 120	9,77	10,0631	10,3562	10,6493	10,9424	11,2355
125	9,78	10,0734	10,3668	10,6602	10,9536	11,2470
132,5	9,80	10,0940	10,3880	10,6820	10,9760	11,2700
140	9,83	10,1249	10,4198	10,7147	11,0096	11,3045
148,5	10,06	10,3618	10,6636	10,9654	11,2672	11,5690

Indemnités complémentaires :
– sténodactylographe ou sténotypiste : 33,57 € ;
– traducteur : 134,27 € ;
– traducteur et rédacteur : 201,43 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105, 110, 115, 120	18 315,24	18 864,70	19 414,16	19 963,62	20 513,07	21 062,53
125	18 333,99	18 884,01	19 434,03	19 984,05	20 534,07	21 084,09
132,5	18 371,48	18 922,63	19 473,77	20 024,92	20 576,06	21 127,21
140	18 427,72	18 980,55	19 533,39	20 086,22	20 639,05	21 191,88
148,5	18 858,89	19 424,66	19 990,42	20 556,19	21 121,96	21 687,72

Personnels techniciens et agents de maîtrise

Taux horaires à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	10,18	10,4854	10,7908	11,0962	11,4016	11,7070

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
157,5	10,30	10,6090	10,9180	11,2270	11,5360	11,8450
165	10,79	11,1137	11,4374	11,7611	12,0848	12,4085
175	11,45	11,7935	12,1370	12,4805	12,8240	13,1675
185	12,09	12,4527	12,8154	13,1781	13,5408	13,9035
200	13,07	13,4621	13,8542	14,2463	14,6384	15,0305
215	14,05	14,4715	14,8930	15,3145	15,7360	16,1575
225	14,73	15,1719	15,6138	16,0557	16,4976	16,9395

Indemnités complémentaires :

– traducteur : 135,97 € ;

– traducteur et rédacteur : 203,95 €.

Garanties annuelles de rémunération à compter du 1er jour du mois suivant la signature

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	19 083,85	19 656,36	20 228,88	20 801,39	21 373,91	21 946,42
157,5	19 308,80	19 888,07	20 467,33	21 046,60	21 625,86	22 205,13
165	20 227,38	20 834,20	21 441,02	22 047,84	22 654,66	23 261,49
175	21 464,64	22 108,58	22 752,52	23 396,46	24 040,40	24 684,34
185	22 664,41	23 344,34	24 024,28	24 704,21	25 384,14	26 064,07
200	24 501,56	25 236,61	25 971,65	26 706,70	27 441,75	28 176,79
215	26 338,71	27 128,87	27 919,03	28 709,19	29 499,35	30 289,52
225	27 613,46	28 441,87	29 270,27	30 098,68	30 927,08	31 755,48

Personnels ingénieurs et cadres

Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima
à compter du 1er jour du mois suivant la signature

Durée mensuelle de référence : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT MENSUEL minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 271,25	2 120,34
	5 à 10 ans	29 684,81	2 226,36
	10 à 15 ans	31 098,38	2 332,38
	Après 15 ans	32 511,94	2 438,40
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 106,12	2 257,96
	5 à 10 ans	31 611,43	2 370,86
	10 à 15 ans	33 116,73	2 483,75
	Après 15 ans	34 622,04	2 596,65

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ dans le groupe	RÉMUNÉRATION annuelle garantie	PAIEMENT MENSUEL minimum
113	Jusqu'à 5 ans	31 941,38	2 395,60
	5 à 10 ans	33 538,45	2 515,38
	10 à 15 ans	35 135,52	2 635,16
	Après 15 ans	36 732,59	2 754,94
119	Jusqu'à 5 ans	33 634,35	2 522,58
	5 à 10 ans	35 316,07	2 648,71
	10 à 15 ans	36 997,79	2 774,83
	Après 15 ans	38 679,50	2 900,96
132	Jusqu'à 5 ans	37 304,33	2 797,82
	5 à 10 ans	39 169,55	2 937,72
	10 à 15 ans	41 034,76	3 077,61
	Après 15 ans	42 899,98	3 217,50
145	Jusqu'à 5 ans	40 974,46	3 073,08
	5 à 10 ans	43 023,18	3 226,74
	10 à 15 ans	45 071,91	3 380,39
	Après 15 ans	47 120,63	3 534,05
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe 4		

N. B. : les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).

Brochure n° 3282

Convention collective nationale

IDCC : 1875. – **CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES (Personnel salarié)**

AVENANT N° 69 DU 30 MARS 2017

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1750582M*
IDCC : *1875*

Entre

SNVEL

D'une part, et

CSFV CFTC

FNAA CFE-CGC

FGA CFDT

FSPSS FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Aux dispositions de l'article 4 du titre VII relatif à la formation professionnelles, définies par l'avenant n° 64 du 30 octobre 2014, allant de « liste des qualifications accessibles » à « UC6 : secrétariat (UC2 ASV) », sont substituées les dispositions suivantes :

Liste des qualifications accessibles :

– CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;

– CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ) ;

– titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) ;

– CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

– CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;

– CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

Descriptif des actions de formation

CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA)

La formation d'auxiliaire de soins animaliers est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en deux blocs de compétences capitalisables (UC) suivant les modalités définies par la CPNE.

La formation ASA prévoit d'inclure la formation prévue au 3° du I de l'article L. 214-6-1 du code rural et de la pêche maritime.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

UC1-ASA : assurer la réception des clients et la mise à jour les fichiers professionnels.

UC2-ASA : veiller à l'entretien des installations et au bien-être des animaux.

CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ)

La formation d'auxiliaire vétérinaire qualifié est organisée sur une durée de 12 mois pour 350 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation AVQ est conditionné par la validation de prérequis en expression et calculs professionnels.

UC1-AVQ : accueillir la clientèle.

UC2-AVQ : réaliser le secrétariat courant.

UC3-AVQ : appliquer les procédures d'hygiène.

UC4-AVQ : préparer le matériel et l'animal.

Titre « Auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire » (ASV)

La formation d'auxiliaire spécialisé(e) vétérinaire est organisée sur une durée de 2 ans pour 670 heures de formation, réparties sur quatre blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès à la formation ASV comporte la validation de prérequis en argumentation et logique. Les publics n'ayant pas ces prérequis pourront bénéficier d'un complément de 35 heures de formation correspondant à leurs besoins.

UC1-ASV : conseiller la clientèle.

UC2-ASV : réaliser la gestion administrative.

UC3-ASV : assurer l'hygiène.

UC4-ASV : assister le vétérinaire.

CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV)

La formation de conseiller en clientèle vétérinaire est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en accueil, conseil et vente.

UC1-CCV : optimiser l'image professionnelle.

UC2-CCV : développer le suivi client.

UC3-CCV : développer les ventes et les services.

CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV)

La formation de technicien en soins vétérinaires est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 175 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance dans les domaines visés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis en hygiène, en techniques de soins et d'examens complémentaires.

UC1-TSV : optimiser la qualité de l'hospitalisation, des soins intensifs et de la rééducation.

UC2-TSV : optimiser l'assistance en chirurgie et en anesthésie.

UC3-TSV : gérer les examens complémentaires.

CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE)

La formation d'auxiliaire en dentisterie équine est organisée sur une durée de 6 à 12 mois pour 150 heures de formation, réparties en trois blocs de compétences (UC) capitalisables pendant la durée du contrat ou de la période de professionnalisation suivant les modalités définies par la CPNE.

Lorsque le salarié a déjà obtenu la validation d'une ou de plusieurs UC, ou lorsqu'il possède déjà une expérience et une connaissance des équidés, la durée de formation peut être réduite en conséquence.

L'accès au CQP est ouvert sous condition d'une expérience minimale d'une année en entreprise vétérinaire (en ETP) et de la vérification des prérequis techniques.

UC1-ADE : gérer la relation avec les propriétaires d'équidés.

UC2-ADE : maîtriser l'approche et la contention du cheval.

UC3-ADE : maîtriser les soins d'entretien dentaire du cheval.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les CQP gérés par la branche professionnelle soient déposés en titre professionnel à l'issue de 3 années selon la procédure en vigueur.

L'article VI du titre VII est modifié de la façon suivante :

Conformément aux dispositions législatives en vigueur, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert aux actifs, apprentis et aux salariés dès l'âge de 16 ans.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire, jusqu'à la fermeture du compte lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Actions de formation éligibles

Les actions de formation éligibles au compte personnel de formation, au titre de la liste élaborée par la CPNEFP conformément aux dispositions de l'article L. 6323-16 du code du travail, sont les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle ou par un titre enregistré au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de ces certifications (blocs de compétences).

Les actions de formation suivantes sont éligibles au CPF au travers de leurs blocs de compétences respectifs (UC) :

– CQP « Auxiliaire de soins animaliers » (ASA) ;

– CQP « Auxiliaire vétérinaire qualifié » (AVQ) ;

– titre « Auxiliaire spécialisé vétérinaire » (ASV) ;

– CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

– CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;

– CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

L'ensemble des qualifications sont délivrées par le GIPSA.

Mobilisation du CPF

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13 du code du travail ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6 du code du travail.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Financement des actions de formation

Les fonds collectés au titre du CPF sont affectés à la prise en charge des actions de formation éligibles, des frais salariaux et des frais annexes de transport, de repas et d'hébergement, dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Dans la limite du coût réel de formation, l'OPCA (Actalians) est habilité à appliquer une modulation des taux de prise en charge en fonction des priorités définies paritairement, des types d'actions considérées et des disponibilités financières.

Abondement du compte personnel de formation :

Le dispositif des périodes de professionnalisation pourra compléter le compte personnel de formation lorsque la certification visée est un CQP reconnu par la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires ou un titre enregistré au RNCP.

Articulation du compte personnel de formation avec le congé individuel de formation :

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation à l'occasion d'un congé individuel de formation, le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels prend en charge le financement des frais pédagogiques associés au congé individuel de formation selon les modalités établies au 4° de l'article L. 6332-21 du code du travail.

Fait à Paris, le 30 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170270-000717
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours