

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/43 DU 11 NOVEMBRE 2017

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	129

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (fabrication) : accord du 31 mai 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	4
Automobile (services) : avenant n° 84 du 19 septembre 2017 relatif aux barèmes de salaires minima.....	9
Bâtiment et des travaux publics (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés [ouvriers, ETAM, cadres]) : avenant n° 1 du 23 mai 2017 à l'accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage.....	12
Biologie médicale (laboratoires extra-hospitaliers) : Accord du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} juillet 2017.....	28
Carrières et matériaux (industries [Île-de-France, ouvriers et ETAM]) : accord du 7 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2017	32
Ciments (industrie [ouvriers, ETAM, cadres]) : adhésion par lettre du 27 septembre 2017 de la FNCB CFDT à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la CPPNI.....	36
Commerces (Pays de Rennes) : avenant du 13 septembre 2017 au protocole d'accord du 13 novembre 2015 relatif à l'ouverture exceptionnelle des commerces les jours fériés et dimanches de 2016 à 2019 sur le pays de Rennes pour 2018.....	37
Hospitalisation privée : avenant n° 27 du 12 juillet 2017 relatif à la valeur du point et à la rémunération annuelle garantie au 1 ^{er} septembre 2017	39
Hôtellerie de plein air (Corse) : accord du 20 mars 2017 relatif à la création de la commission paritaire sociale.....	44
Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 101 du 28 septembre 2017 relatif aux salaires garantis et aux primes pour 2018	50
Notariat : accord du 21 septembre 2017 relatif à la prévention et à la gestion des risques psychosociaux.....	73
Papiers-cartons (distribution, commerce de gros [OETAM, ingénieurs et cadres]) : convention collective du 12 juillet 2017	77
Papiers-cartons (intersecteurs) : avenant n° 6 du 12 juillet 2017 à l'accord du 19 novembre 2008 relatif aux salaires et primes au 1 ^{er} juillet 2017.....	107
Retraite des salariés non cadres : avenant n° 145 du 26 septembre 2017 modifiant l'article 23 de l'annexe A.....	110

Retraite et prévoyance des cadres : Avenant n° A-293 du 26 septembre 2017 modifiant l'article 8 bis de l'annexe I.....	111
Télévision (artistes-interprètes) : accord du 5 juillet 2016 relatif à la rémunération des artistes interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions de télévision fournies par Arte France et diffusées sur Arte (annexe 4).....	112
Transformation des grains (métiers) : avenant n° 4 du 5 juillet 2017 relatif à la clause de non-concurrence	116
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 87 du 13 septembre 2017 relatif à la prime complémentaire examen ENAF ou CNG	120
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 88 du 13 septembre 2017 relatif à la mise en place de la CPPNI	122
Tuiles et briques (industrie [OETAM]) : avenant n° 13 du 2 juin 2017 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2017	126

Brochure n° 3155

Convention collective nationale
IDCC : 1411. – AMEUBLEMENT
(Fabrication)

ACCORD DU 31 MAI 2017
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1750960M
IDCC : 1411

Entre
UNIFA
UNAMA

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
CFDT construction bois
FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1^{er} de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui entrent dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

Article 2

Portée de l'accord

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins 50 salarié(e)s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

Article 3

Entrée en vigueur et extension

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la direction générale du travail par la partie patronale.

Article 4

Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels minima de branche.

CHAPITRE II

ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues...

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Outils d'évaluation de la branche

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fabrication de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, ainsi que toutes données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considération les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (CDI/CDD) et si possible selon la grille de classification ;
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranche d'ancienneté et si possible selon la grille de classification ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification

Les parties s'engagent à demander dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la section paritaire professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- répartition du nombre de salarié(e)s en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles.
- répartition des salarié(e)s par type d'action de professionnalisation

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel)
- données spécifiques (suivi des formations fabrication de l'ameublement) :
 - répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'éducation nationale).
 - répartition par sexe et par titres (ministère de l'emploi) ;
 - répartition par sexe et par CQPA (certificat de qualification professionnelle de l'ameublement).

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

Article 6

Outil d'évaluation à destination des entreprises

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi.

CHAPITRE III

DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Article 7

Le recrutement

Les partenaires sociaux de la branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidat(e)s. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

Article 8

Rémunération

Les parties rappellent que les négociations annuelles de branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels de la branche de la fabrication de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

Article 9

Entretien professionnel

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salarié(e)s.

Article 10

Évolution professionnelle

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

Article 11

Concilier vie professionnelle et familiale

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que les personnes concernées puissent organiser leur vie familiale ;
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur ;
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

Article 12

Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les élections professionnelles

La composition des institutions représentatives du personnel doit refléter une représentation équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des situations de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidat(e)s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 13

Promotion des métiers

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque entreprise.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les entreprises de la fabrication de l'ameublement devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Fait à Paris, le 31 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale

IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**
(Commerce et réparation de l'automobile,
du cycle et du motorcycle
Activités connexes
Contrôle technique automobile
Formation des conducteurs)

AVENANT N° 84 DU 19 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX BARÈMES DE SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1750952M

IDCC : 1090

Entre

CNPA

FFC

FNAA

UNIDEC

SPP

D'une part, et

FM CFE-CGC

FGMM CFDT

CFTC métallurgie

FO métaux

D'autre part,

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail ;

Vu les barèmes de salaires minima annexés à la convention collective, modifiés en dernier lieu par
avenant n° 78 du 6 juillet 2016,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les barèmes figurant au point 1 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective sont modifiés comme suit :

« Minima garantis pour 35 heures

Ouvriers, employés

(En euros.)

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
12	1 896
11	1 848
10	1 800
9	1 761
8	1 706
7	1 656
6	1 625
5	1 593
4	1 567
3	1 546
2	1 530
1	1 515

Maîtrise

(En euros.)

ÉCHELON	MINIMA GARANTIS
25	2 400
24	2 272
23	2 145
22	2 022
21	1 954
20	1 896
19	1 886
18	1 833
17	1 784

NIVEAU	DEGRÉ	MINIMA GARANTIS
V		5 051
IV	C	4 545
	B	4 291
	A	4 039
III	C	3 787
	B	3 534
	A	3 281
II	C	3 029
	B	2 776
	A	2 524
I	C	2 399
	B	2 272
	A	2 145

Article 2

La valeur du point de formation-qualification visé à l'article 2.05, et figurant au point 2 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est portée à 3,27 €.

Article 3

Le montant de l'indemnité de panier visée à l'article 1.10 d 6 et 8, et figurant au point 3 de l'annexe « Salaires minima » de la convention collective, est porté à 5,73 €.

Article 4

Il sera procédé au dépôt légal du présent accord, puis aux démarches tendant à son extension dans les meilleurs délais conformément aux dispositions de l'article L. 2261-26 du code du travail.

Article 5

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018, si l'arrêté d'extension qui le concerne est publié en 2017. Si l'arrêté d'extension était publié en 2018, l'accord entrerait en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel cet arrêté aurait été publié.

Article 6

Les organisations soussignées conviennent de réexaminer le présent accord lors de la CPN de janvier 2018, dans le cas où le Smic mensuel applicable à partir de janvier 2018 serait supérieur à un ou plusieurs des minima garantis fixés par l'article 1^{er}.

Fait à Suresnes, le 19 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accords collectifs nationaux
BÂTIMENT
ET TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 23 MAI 2017
À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014 RELATIF À L'ORGANISATION
ET AU FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE
NOR : ASET1750969M

Entre
CAPEB
FNTP
FNSCOP
FFB

D'une part, et
CFDT construction bois
CFE-CGC BTP
FNSCBA CGT
FG FO construction

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

Article 1^{er}

Modification de la section 2.01 relative à l'activité formation professionnelle initiale

À la fin de la section 2.01 est créé un alinéa qui stipule les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles. »

Article 2

*Modification de la section 3.01 relative au financement
de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale*

Modification du préambule :

Au premier alinéa de la section 3.01, les mots « à l'exception de celles définies à l'article L. 6331-38 » sont supprimés.

Remplacement du seuil de 10 salariés par le seuil de 11 salariés :

En application de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, le seuil pour le calcul des taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle est repoussé de 10 à 11 salariés.

Les dispositions de la présente section sont modifiées en conséquence dans le (a), le (b) et le (c) de la section 3.01.

Modification du (a) de la section 3.01 :

À la fin du (i) est créé un alinéa qui stipule les dispositions suivantes : « Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail. »

À la fin du (ii), les mots : « Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-38 » sont remplacés par les mots : « Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation. »

Modification du (b) de la section 3.01 :

Au deuxième alinéa, le nombre 2017 est remplacé par le nombre 2018.

Au quatrième alinéa, les mots « Les fonds collectés par l'OPCA de la construction sont reversés au CCCA-BTP chargé de leur gestion et de leur affectation en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA gérés par les organismes conventionnés avec lui dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être modifiée ou complétée par avenant. » sont remplacés par les mots « L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA, dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction. »

À la fin du dernier alinéa sont ajoutés les mots « et de leur utilisation par CFA bénéficiaire ».

Modification du (c) de la section 3.01 :

Les mots « moins de 299 salariés » sont remplacés par les mots « moins de 300 salariés ».

À la fin de la section 3.01 est créé un (e) « Favoriser la mobilité des apprentis » qui énonce que : « Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles. »

Article 3

Modification de l'article VIII relatif aux autres dispositions

Après le premier alinéa est inséré un alinéa qui stipule les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission. »

Article 4

Annexe I

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe I au présent avenant une version consolidée de l'accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics modifié par le présent avenant.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 mai 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I
À L'AVENANT N° 1 DU 23 MAI 2017 À L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014
SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE
DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014
SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE
DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
CONSOLIDÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 23 MAI 2017

Entre
d'une part,
les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national du BTP :
la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),
la fédération française du bâtiment (FFB),
la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP),
la fédération nationale des travaux publics (FNTP),
et d'autre part,
les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP au plan national :
la fédération BATIMAT-TP CFTC,
la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT,
le syndicat national CFE-CGC BTP,
la fédération générale FO construction,
la fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (FNSCBA)
CGT.

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment et des travaux publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le cœur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Développement de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du bâtiment et des travaux publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Ils prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'apprentissage notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007/2008 et 2012/2013 (– 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Article 2

Adaptation du dispositif d'apprentissage

Section 2.01

Activité formation professionnelle initiale

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP qui assure le financement, la mise en œuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la construction, de disposer d'un agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics des partenariats sur la mise en œuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des pouvoirs publics pour que l'OPCA de la construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article III section 3.02 du présent accord ;
- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles.

Section 2.02

Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;
- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;
- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en œuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

Section 2.03

Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment et de ses annexes

Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparaît indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, tant en termes de compétences pédagogiques que techniques et, d'autre part, de diversifier

les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du Bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;
- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

Article 3

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Section 3.01

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière, risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du bâtiment et des travaux publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

- (a) Taux de contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale
- (i) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés :
 - 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
 - 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail.

- (ii) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés :
 - 0,15 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
 - 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

(b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectée par l'OPCA de la construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2018, l'affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises relevant du bâtiment de 11 salariés et plus ;
- 0,07 % maximum pour les entreprises de travaux publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en œuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics.

L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE, sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relations entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés et de leur utilisation par CFA bénéficiaire.

(c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Pour les entreprises du bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

- entreprises de 11 à moins de 300 salariés :
 - plan de formation : 0,05 % ;
 - professionnalisation : 0,10 %.
- entreprises de 300 salariés et plus, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

Pour les entreprises de travaux publics de 11 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

(d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'apprentissage telles que définies à l'article 3 section 3.01 du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;
- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

(e) Favoriser la mobilité des apprentis

Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rému-

nération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles.

Section 3.02

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident que l'OPCA de la construction sollicitera un agrément auprès des pouvoirs publics pour collecter à compter du 1^{er} janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015 auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce nouveau collecteur succédera aux collecteurs actuels de la profession agréés sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du 1^{er} semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

Article 4

Évolution du dispositif de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté de :

- mettre à disposition de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, des moyens lui permettant de développer les travaux tant au niveau national que régional, afin que les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF ainsi que les organismes de la profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de la politique professionnelle ;
- coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes ; titres ; certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en œuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;
- optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

Article 5

Évaluation

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolongation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.

Article 7

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

Article 8

Autres dispositions

Les dispositions du *a* et du *c* de la section 3.01 de l'article 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9

Dépôt et extension de l'accord

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

ANNEXE I
A L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014 SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT
DE L'APPRENTISSAGE DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
 - de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976(1) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
 - ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 1 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
 - ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
 - ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004 ;
 - et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;
- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

(1) Articles 1 à 5

ANNEXE II
A L'ACCORD DU 24 SEPTEMBRE 2014 SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT
DE L'APPRENTISSAGE DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

LISTE DES CFA

77 CFA DU BTP

Nouvelle Aquitaine

BTP CFA Charente-Maritime
BTP CFA Charente
BTP CFA de Dordogne
BTP CFA de Gironde
BTP CFA de Lot-et-Garonne
BTP CFA des Landes
BTP CFA des Pyrénées-Atlantiques
BTP CFA Vienne
CFA Bâtiment Limoges
CFA Bâtiment Tulle

Auvergne-Rhône-Alpes

BTP CFA AFRA
BTP CFA Ain
BTP CFA Allier
BTP CFA Cantal
BTP CFA des Savoie
BTP CFA Drôme Ardèche Batipôle
BTP CFA Haute-Loire
BTP CFA Isère
BTP CFA Loire Michel Cluzel + antenne de ROANNE
BTP CFA Puy-de-Dôme
BTP CFA Rhône Philibert de l'Orme

Bourgogne-Franche-Comté

Bâtiment CFA Côte-d'Or
Bâtiment CFA Nièvre
Bâtiment CFA Saône-et-Loire
Bâtiment CFA Yonne
CFA Vauban du Bâtiment de Franche-Comté

Grand Est

BTP CFA de la Haute-Marne
BTP CFA de la Marne
BTP CFA de la Meurthe-et-Moselle et de la Meuse
BTP CFA de l'Aube
BTP CFA des Ardennes
BTP CFA des Vosges

Ile-de-France

BTP CFA Brétigny-sur-Orge
BTP CFA Ermont
BTP CFA Nangis
BTP CFA Noisy-le-Grand
BTP CFA Ocquerre
BTP CFA Rueil-Malmaison
BTP CFA Saint-Denis

Pays de la Loire

BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Brévin
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Herblain
BTP CFA Maine-et-Loire
BTP CFA Sarthe
BTP CFA Vendée

Provence-Alpes-Côte d'Azur

BTP CFA Aix-Les Milles
BTP CFA Antibes
BTP CFA Arles
BTP CFA Avignon
BTP CFA Marseille
BTP CFA Toulon

Bretagne

Bâtiment CFA Côtes-d'Armor
Bâtiment CFA Finistère
Bâtiment CFA Ille-et-Vilaine
Bâtiment CFA Morbihan

Centre-Val de Loire

BTP CFA de l'Eure-et-Loir
BTP CFA de l'Indre
BTP CFA de l'Indre-et-Loire
BTP CFA du Loiret
BTP CFA du Loir-et-Cher

Occitanie

BTP CFA Aude
BTP CFA Gard
BTP CFA Haute-Garonne + antenne de Muret
BTP CFA Hérault
BTP CFA Pyrénées-Orientales

Hauts-de-France

BTP CFA Aisne
BTP CFA de Lille Métropole
BTP CFA de Marly-les-Valenciennes
BTP CFA d'Hesdigneul-lès-Boulogne
BTP CFA Oise
BTP CFA Somme

Normandie

BTP CFA Dieppe – Côte d'Albâtre
BTP CFA Rouen – Georges Lanfry
BTP CFA Calvados
BTP CFA Évreux – Maurice-Pierre Vallette
BTP CFA Le Havre – baie de Seine
BTP CFA Manche
BTP CFA Orne

32 CFA INTERPROFESSIONNELS

Nouvelle Aquitaine

Campus des métiers de Niort
CFA chambre de métiers de la Charente

Auvergne Rhône-Alpes

Institut des métiers et des techniques

Corse

Centre de formation des métiers de Corse du Sud
CFA Jean-Jacques Nicolai de Haute-Corse

Occitanie

Centre technique des métiers
CFA de l'Ariège
CFA du Tarn-et-Garonne
CFA interprofessionnel
École des métiers des Hautes-Pyrénées
École des métiers du Gers

École des métiers du Lot
Université régionale des métiers – antenne du Tarn

Pays de la Loire

CFA des trois villes de la Mayenne

Provence-Alpes-Côte d’Azur

CFA régional PACA-campus de Digne-les-Bains

CFA régional PACA-campus de Gap

La Réunion

CFA de Saint-André

CFA de l’AOCDTF

CFA de l’AOCDTF d’Aquitaine

CFA de l’AOCDTF de Bourgogne

CFA de l’AOCDTF de Bretagne

CFA de l’AOCDTF de Champagne-Ardenne

CFA de l’AOCDTF de Lorraine

CFA de l’AOCDTF de Midi-Pyrénées

CFA de l’AOCDTF de PACA

CFA de l’AOCDTF des Pays de la Loire

CFA de l’AOCDTF de Poitou-Charentes

CFA de l’AOCDTF de Rhône-Alpes

CFA de l’AOCDTF d’Île-de-France

CFA de l’AOCDTF du Centre

CFA de l’AOCDTF du Languedoc-Roussillon

CFA de l’AOCDTF du Nord - Pas-de-Calais

CFA national AOCDTF

9 CFA AVEC SECTIONS TRAVAUX PUBLICS

Nouvelle Aquitaine

CFA TP du Limousin-Auvergne

Bourgogne Franche-Comté

CFA TP de Bourgogne

CFA TP de Franche-Comté

Île-de-France

CFM BTP Trappes

TECOMAH

Provence-Alpes-Côte d’Azur

CFA régional TP PACA

Bretagne

CFA TP de Bretagne

Occitanie

CFA TP Languedoc-Roussillon

Normandie

ETPN A

1 CFA SPÉCIALISÉ

Île-de-France

CFA de l'équipement électrique – Delépine

1 CFA BTP

Grand Est

AFO BTP

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

ACCORD DU 11 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750956M
IDCC : 959

Entre

SLBC

SDB

D'une part, et

FSS CFDT

FFASS CFE-CGC

CFTC santé sociaux

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

Lors de la commission mixte paritaire de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 0,8 % de l'ensemble de la grille à partir du 1^{er} juillet 2017.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
135	9,809	1 487,71
150	9,843	1 492,91
160	9,874	1 497,65
170	9,909	1 502,84
180	9,942	1 507,89
200	10,004	1 517,37

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	10,068	1 527,00
220	10,239	1 552,99
230	10,577	1 604,21
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
210	10,068	1 527,00
220	10,239	1 552,99
230	10,577	1 604,21
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
250	11,245	1 705,57
260	11,584	1 756,94
270	11,921	1 808,00

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96

Technicien B

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
240	10,912	1 654,96
250	11,245	1 705,57
270	11,921	1 808,00
280	12,256	1 858,91
290	12,591	1 909,67

Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
300	12,960	1 965,62
310	13,385	2 030,14
350	15,100	2 290,19

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE (35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois)
400	17,062	2 587,86
500	21,342	3 237,00
600	25,633	3 887,82
800	34,186	5 185,04

Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 76,39 € pour un emploi à temps plein.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2017 : 9,76 € soit 1 480,27 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris le 11 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

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

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 7 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
(ÎLE-DE-FRANCE)

NOR : ASET1750963M

IDCC : 87, 135

Entre

UNICEM Île-de-France

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application professionnel

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

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	VALEUR MENSUELLE
I	1	1 486
	2	1 509
II	1	1 515
	2	1 538
	3	1 583
III	1	1 591
	2	1 618
	3	1 665
IV	1	1 674
	2	1 701
	3	1 762
V	1	1 768
	2	1 823
	3	1 948
VI	1	1 982
	2	2 059
	3	2 223
VII	1	2 275
	2	2 406
	3	2 621

ce qui correspond à une augmentation homogène de la grille de 1,3 % par rapport à la précédente.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

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

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

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

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

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

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

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

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6

Adhésion

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

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Délai d'opposition

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

Fait à Paris, le 7 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

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

Dans la classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

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

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

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3280

**Conventions collectives nationales
et accords nationaux
INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

IDCC : 832. – **Ouvriers**

IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 363. – **Cadres**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 27 SEPTEMBRE 2017
DE LA FNCB CFDT À L'ACCORD DU 7 JUIN 2017 RELATIF À LA CPPNI

NOR : ASET1750953M
IDCC : 363, 832, 833

Paris, le 27 septembre 2017.

Madame, Monsieur

La fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de sa décision d'adhésion à l'accord relatif aux missions et à l'organisation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de l'industrie cimentière du 7 juin 2017.

Cette adhésion est faite conformément à l'article 5.4 dudit accord ainsi qu'à l'article L. 2261-3 du code du travail dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du code du travail.

Vous en souhaitant bonne réception, recevez, Madame, Monsieur, nos cordiales salutations.

Accord interprofessionnel

COMMERCE
(Pays de Rennes)

AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2017
AU PROTOCOLE D'ACCORD DU 13 NOVEMBRE 2015
RELATIF À L'OUVERTURE EXCEPTIONNELLE DES COMMERCE LES JOURS FÉRIÉS
ET DIMANCHES DE 2016 À 2019 SUR LE PAYS DE RENNES POUR 2018
NOR : ASET1750959M

Entre
MEDEF 35
CPME 35
U2P 35

D'une part, et
CSFV CFTC Bretagne
CFDT 35
UD CFE-CGC 35

Article 1^{er}

Sur le territoire du pays de Rennes, les organisations conviennent que l'ensemble des commerces de détail alimentaires et non alimentaires, quelle que soit la taille, pourra ouvrir de manière exceptionnelle pour l'année 2018, 3 jours fériés :

- le mardi 8 mai – victoire 1945 ;
- le lundi 21 mai – lundi de Pentecôte ;
- le samedi 14 juillet – fête Nationale

Par ailleurs, les organisations représentatives des employeurs s'engagent à ne pas retenir un jour férié comme journée de solidarité.

Article 2

Les organisations syndicales signataires prennent acte de la possibilité pour les maires concernés par ce protocole de prendre un arrêté municipal permettant aux commerces de détail à l'exclusion des concessions automobiles, et autres que ceux faisant l'objet d'une réglementation particulière de déroger à la règle du repos hebdomadaire pour leurs salariés 3 dimanches pour 2018, tel que définis aux articles L. 3132-26, L. 3132-27 et R. 3132-21 du code du travail (rémunération au moins égale au double de la rémunération normalement due pour une durée équivalente, repos compensateur équivalent en temps et tous autres avantages légaux liés au travail du dimanche). Les trois dimanches seraient :

- le 14 janvier 2018 (1^{er} dimanche des soldes d'hiver) ;

- le 16 décembre 2018 (dimanche qui précède Noël) ;
- le 23 décembre 2018 (dimanche qui précède Noël).

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

Convention collective nationale
IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE

AVENANT N° 27 DU 12 JUILLET 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT ET À LA RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

NOR : ASET1750951M
IDCC : 2264

Entre

FHP

D'une part, et

FSS CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant constitue une mesure d'augmentation générale relative aux rémunérations minimales conventionnelles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant concernent les établissements privés de diagnostic et de soins (avec ou sans hébergement) de quelque nature que ce soit, à caractère commercial, sur l'ensemble du territoire national comprenant les départements, régions et collectivités d'outre-mer, à l'exception des établissements d'hébergement pour personnes âgées.

Sont donc notamment visées par cet avenant, les activités économiques enregistrées sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergement médicalisé ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point, en application de l'article 73 de la convention collective, est portée à 7 € à compter de la date d'effet du présent avenant figurant à l'article V.

Article 3

Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 176 à 218 inclus

Pour les coefficients 176 à 218 inclus, il est fait application d'une augmentation de + 0.43 % sur les montants des rémunérations minimales garanties mensuelles et annuelles figurant dans l'avenant n° 26. Les grilles nouvelles figurent en annexe au présent avenant n° 27.

Article 4

Rémunération annuelle garantie pour les coefficients 219 inclus et suivants

En application de l'article 74, la rémunération annuelle garantie correspond, pour les coefficients 219 inclus et suivants à 5,7 % du montant des salaires mensuels conventionnels, calculés sur une valeur du point de 6,97 € pour la période courant jusqu'à la date d'effet du présent avenant et calculés sur une valeur du point à 7 € pour la période courant à compter de la date d'effet du présent avenant.

Article 5

Clause de rendez-vous

Les partenaires sociaux se réuniront dans les meilleurs délais à partir du moment où des indicateurs d'amélioration de la situation économique et tarifaire des établissements seront constatés, pour procéder, le cas échéant, à des ajustements.

Article 6

Date d'effet

Le présent avenant s'appliquera à compter du 1^{er} septembre 2017.

Article 7

Extension. – Dépôt

L'extension du présent avenant sera demandée par la partie la plus diligente.

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

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

Fait à Paris le 12 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLE SALARIALE DES COEFFICIENTS 176 À 218 INCLUS

À compter de la date d'effet du présent avenant, la rémunération brute des salariés ayant un coefficient conventionnel compris entre 176 et 218 inclus est fixée selon les tableaux suivants :

- la rémunération mensuelle brute totale pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant s'établit en conséquence conformément au tableau ci-après dans la colonne intitulée :

Rémunération mensuelle brute (RAG incluse).

- la rémunération annuelle brute totale pour ces coefficients, à la date d'effet du présent avenant s'établit en conséquence conformément au tableau ci-après dans la colonne intitulée s :

Rémunération annuelle brute (RAG incluse).

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute (RAG incluse)
176	1 487,66
178	1 488,66
180	1 489,67
181	1 490,67
182	1 491,68
183	1 492,68
184	1 493,69
185	1 494,69
186	1 495,69
187	1 496,70
188	1 497,70
189	1 498,71
190	1 499,71
191	1 500,72
192	1 501,72
193	1 502,72
194	1 503,73
195	1 504,73
196	1 505,74
197	1 506,74
198	1 507,75
199	1 508,75
200	1 509,75

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE brute (RAG incluse)
201	1 510,76
202	1 511,76
203	1 512,77
204	1 513,77
205	1 514,78
206	1 515,78
207	1 516,78
208	1 517,79
209	1 518,79
210	1 519,80
211	1 520,80
212	1 521,81
213	1 522,81
214	1 523,81
215	1 524,82
216	1 525,82
217	1 526,83
218	1 527,83

(En euros.)

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE brute (RAG incluse)
176	17 851,86
178	17 863,92
180	17 875,97
181	17 888,02
182	17 900,07
183	17 912,12
184	17 924,17
185	17 936,23
186	17 948,28
187	17 960,33
188	17 972,38
189	17 984,43
190	17 996,48
191	18 008,54
192	18 020,59

COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE brute (RAG incluse)
193	18 032,64
194	18 044,69
195	18 056,74
196	18 068,79
197	18 080,84
198	18 092,90
199	18 104,95
200	18 117,00
201	18 129,05
202	18 141,10
203	18 153,15
204	18 165,21
205	18 201,46
206	18 290,25
207	18 379,04
208	18 467,83
209	18 556,61
210	18 645,40
211	18 734,19
212	18 822,98
213	18 911,76
214	19 000,55
215	19 089,34
216	19 178,13
217	19 266,91
218	19 355,70

Brochure n° 3271

Convention collective nationale
IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR

ACCORD DU 20 MARS 2017
RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE SOCIALE
(CORSE)

NOR : ASET1750958M
IDCC : 1631

Entre

FCHPA

D'une part, et

STC

UD CGT-FO 2A

UD CGT-FO 2B

UIR CFTC Corse

UR CGT Corse

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis une première fois le 18 mars 2016 à l'initiative de la commission paritaire sociale des hôtels-café-restaurants de Corse puis à l'invitation de la fédération régionale de l'hôtellerie de plein air de Corse les 25 janvier 2017 et 20 mars 2017, les organisations d'employeurs de la branche de l'hôtellerie de plein air de Corse et les syndicats de salariés ont analysé ensemble les processus d'évolution introduits par : – la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 portant projet de restructuration des branches professionnelles ; – la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 faisant évoluer le dialogue social de niveau infranational en instituant notamment des commissions paritaires régionales interprofessionnelles tout en maintenant les commissions paritaires régionales sectorielles ; – la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 définissant le champ d'application et de rôle de la branche au niveau national tout en maintenant la négociation collective de branche de niveau régional ainsi que l'extension des accords régionaux.

Les invitations à la négociation collective ayant été lancées par courriers RAR en date du 10 janvier 2017 puis par courriers électroniques en date du 8 mars 2017, les partenaires sociaux ont, d'une part, unanimement affirmé leur volonté de mener leurs travaux dans le cadre de leur propre instance conventionnelle comme le prévoit l'article L. 23-111-1. II. du code du travail.

Ils ont, d'autre part, affirmé leur souhait de faire évoluer le contenu, le périmètre et le financement du dispositif pour s'inscrire dans les réformes systémiques intervenues et à intervenir, notamment le processus de restructuration/regroupement des branches, par la voie du dialogue social de niveau régional.

En préambule à leur accord, les partenaires sociaux proclament leur volonté de mettre en œuvre un dialogue social de qualité de façon à créer ensemble les conditions propres à traiter les difficultés sociales sectorielles, à surmonter leurs divergences, à construire un environnement propice au progrès social, à avoir un impact sur les entreprises ne respectant pas les dispositions normatives sociales.

C'est ce pour quoi le présent accord a été négocié et conclu.

I. – Objet de l'accord

1.1. Les organisations signataires concluent le présent accord dans le cadre des articles L. 2234-1 à L. 2234-3 du code du travail.

1.2. Cet accord a pour objet la création d'une commission paritaire sociale régionale dans le secteur de l'hôtellerie de plein air ; ci-après simplement dénommée « la commission ».

1.3. Cet accord a pour objet d'ouvrir son champ d'application professionnel et mener à bien le processus national de regroupement conventionnel et/ou de restructuration des branches professionnelles dans son champ d'application territorial.

II. – Durée de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

III. – Champ d'application de l'accord

3.1. Le présent accord est applicable sur l'ensemble du territoire de la région Corse.

3.2. Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et/ou établissements exerçant l'activité économique d'hôtellerie de plein air (telle que définie à l'article 1^{er} de la convention collective nationale – IDCC 1631).

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

IV. – Attributions de la commission

Dans le champ d'application tel que défini ci-dessus, la commission est compétente pour :

4.1. Être un lieu d'échange d'expériences, d'analyses et de propositions sur tous sujets entrant dans son champ de compétences ;

4.2. Contribuer à l'information des employeurs et des salariés et donner tous conseils utiles sur les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables ;

4.3. Concourir au suivi et à l'application effective de la réglementation ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables ;

4.4. Coopérer, dans l'intérêt de la région, de la profession et de ses salariés, par ses réflexions et ses propositions, aux dispositions prises par d'autres instances dans le secteur et à la prise en compte par ces dernières des spécificités sectorielles et/ou régionales ; ceci pouvant aller jusqu'à siéger au sein desdites instances lorsqu'elle y est appelée statutairement ;

4.5. Examiner et traiter toute question relative à l'emploi et à la formation dans le secteur ;

4.6. Examiner et traiter toute question relative aux conditions d'emploi et de travail des salariés du secteur ;

4.7. Mettre en place un mode alternatif de prévention et traitement des conflits individuels ou collectifs du travail dans le secteur par voie d'accord collectif ;

4.8. Négocier des conventions ou des accords collectifs sectoriels régionaux sur tous sujets entrant dans son champ de compétence ; y compris des accords d'expérimentation si une phase d'analyse et d'observation est estimée utile et préalable à un dispositif ;

4.9. Mettre en place un dispositif d'assistance à la négociation collective dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel ; accompagner sur demande la négociation collective en présence d'élus non mandatés ;

4.10. Apporter des informations, débattre et rendre tout avis sur toutes questions spécifiques aux entreprises entrant dans son champ de compétences ainsi qu'à leurs salariés ; notamment les entreprises de moins de 11 salariés ; notamment en matière d'emploi, de formation, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle, de travail à temps partiel ou de mixité des emplois... ;

4.11. Faire des propositions en matière d'activités sociales et culturelles.

V. – Composition de la commission

5.1. La commission est composée de deux collèges : un collège salariés et un collège employeurs selon un principe de strict paritarisme.

Le collège composé du plus grand nombre d'organisations est le « collège de référence ».

Chaque organisation du « collège de référence » dispose de deux sièges. L'autre collège dispose d'autant de sièges.

Les membres de la commission ont la faculté d'être assistés du conseiller de leur choix sans que celui-ci puisse participer aux délibérations.

5.2. Les délégués appelés à siéger dans le collège salariés sont déclarés auprès de leur employeur par l'organisation syndicale à laquelle ils adhèrent conformément aux dispositions de l'article D. 2143-4 du code du travail. Ils sont désignés auprès de la commission soit par lettre recommandée avec avis de réception soit par courrier remis contre décharge.

Les délégués composant le collège employeurs sont désignés auprès de la commission par l'organisation professionnelle à laquelle ils adhèrent soit par courrier recommandé avec avis de réception soit par courrier remis contre décharge.

Les cessations de fonctions sont notifiées dans les mêmes formes.

Les organisations signataires s'engagent à pourvoir sans délai tout siège devenu vacant.

5.3. En cas de modification affectant l'un des collèges, quel qu'il soit, la composition de l'autre collège est immédiatement modifiée à due proportion en application du strict paritarisme.

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

5.5. La durée des mandats est de 4 ans renouvelable.

VI. – Organes de la commission

Les organisations signataires dotent la commission de deux types d'organes : un organe délibérant et un organe exécutif.

6.1. L'organe délibérant est composé de tous les membres désignés pour siéger à la commission.

Cet organe est investi du pouvoir de décision dans le cadre de délibérations prises en bonne et due forme.

Il est aussi compétent pour statuer en interprétation du présent accord.

Au sein du « collège de référence », chaque organisation dispose d'un siège avec voix délibérative et d'un siège avec voix consultative. L'autre collège dispose de droits symétriques à ceux du collège de référence.

6.2. L'organe exécutif est composé d'un président et d'un vice-président.

Cet organe est investi du pouvoir de mettre à exécution les délibérations prises par l'organe délibérant ainsi que du pouvoir de représenter la commission et d'assurer son administration courante.

Le président et le vice-président sont élus pour une durée de 4 ans chacun par un collège.

La présidence et la vice-présidence sont alternativement assurées par un membre du collège employeurs et un membre du collège salariés élu chacun par son collège.

Le président assure le secrétariat de la commission et le vice-président le secrétariat adjoint.

VII. – Fonctionnement de la commission

7.1. La commission se réunit une fois au moins par trimestre sur convocation écrite traçable (télécopie ou courrier électronique).

7.2. La commission peut également se réunir sur demande expresse et motivée d'un de ses membres.

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

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

7.5. La commission peut être spécialement convoquée en mode conférence téléphonique ou visioconférence lorsque les travaux et/ou les circonstances le permettent ou le justifient.

VIII. – Règlement intérieur de la commission

Les organisations signataires décident de doter la commission d'un règlement intérieur qui régit toutes autres modalités non régies par le présent accord.

IX. – Création d'une association

9.1. Les organisations signataires décident d'adosser la commission paritaire à une association loi 1901.

L'objet de cette association est, notamment, de doter la commission des moyens nécessaires à son bon fonctionnement et à sa finalité, de mettre en œuvre les actions consécutives à ses délibérations ainsi que de prendre toutes dispositions relatives à l'indemnisation des membres salariés de la commission.

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

X. – Dispositions propres aux délégués salariés

10.1. Les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour siéger à la commission ainsi que les salariés désignés par l'organisation à laquelle ils adhèrent pour participer aux dispositifs

spécifiques acquièrent la qualité de délégué syndical, bénéficient des dispositions et de la protection prévues par les articles L. 2234-3 et L. 2411-3 du code du travail ;

10.2. Les salariés visés à l'article 10.1 ci-dessus siégeant à la commission bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission paritaire et y siéger. Il leur est accordé à ce titre un crédit d'heures de délégation à due concurrence. Ce crédit d'heures est cumulable avec les heures de délégation dont ils bénéficient à un autre titre.

10.3. Le temps consacré par les délégués aux réunions auxquelles ils sont convoqués au titre de la commission paritaire est décompté comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

10.4. Les délégués salariés bénéficient du remboursement des frais de déplacement qu'ils engagent pour assister aux réunions de la commission sur la base du barème fiscal des indemnités kilométriques ou sur production d'un titre de transport public de voyageurs.

10.5. Les délégués salariés désignés par leur collègue pour siéger en qualité de titulaire ou de suppléant dans d'autres instances que la commission bénéficient des dispositions 10.1 à 10.4 ci-dessus.

XI. – Dispositions financières

La commission est financée notamment par des dotations et contributions mutualisées des entreprises au dialogue social.

XII. – Révision de l'accord

12.1. Les organisations signataires décident de procéder au moins une fois par an, au cours de la réunion la plus proche de la date anniversaire de la commission, à l'examen de l'application du présent accord ainsi que du fonctionnement de la commission et de procéder, éventuellement, à la révision de l'accord et/ou à tous ajustements par voie d'avenant, en faisant application des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

12.2. En dehors de ce cas, la demande de révision peut être formée par une organisation signataire ou adhérente par écrit spécialement motivé adressé à la commission en avis de réception ou remis contre décharge. Elle est inscrite obligatoirement à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

XIII. – Adhésion à l'accord

Les organisations non signataires sont admises à l'adhésion dans les conditions légales.

XIV. – Dénonciation de l'accord

14.1. Chaque organisation signataire ou adhérente a la faculté de dénoncer le présent accord dans les conditions et suivant les modalités fixées par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

14.2. Le préavis applicable en cas de dénonciation ou mise en cause de l'accord par une organisation répondant à la condition fixée au 14.3. est de 6 mois.

14.3. La dénonciation ou la mise en cause de l'accord par une ou plusieurs organisation(s) signataire(s) ou adhérentes n'emporte les effets légaux que pour autant que ladite organisation dispose d'une audience d'au moins 30 % dans le champ d'application considéré ; en tout autre cas, l'accord est appelé en révision dans un délai de 6 mois.

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

XV. – Extension de l'accord

Les organisations signataires sollicitent l'extension du présent accord prévue aux articles L. 2232-5-2 al 2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

XVI. – Notification et dépôt de l'accord

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

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

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

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

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

- un exemplaire est destiné à son enregistrement par la direction générale du travail ;
- un exemplaire est destiné à son enregistrement par le greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion ;
- un exemplaire est destiné à chacune des deux commissions paritaires sectorielles régionales concernées.

Un exemplaire supplémentaire est établi sur support informatique destiné à la direction générale du travail.

L'association paritaire visée à l'article 9 est chargée de l'accomplissement de toutes formalités de notification et de dépôt pour enregistrement.

Fait à Corte, le 20 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

Convention collective nationale
IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE
ET TRAVAUX CONNEXES

AVENANT N° 101 DU 28 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX PRIMES POUR 2018

NOR : ASET1750968M
IDCC : 538

Entre
SAMERA

D'une part, et
FGTE CFDT
FNPD CGT
SNATT CFE-CGC
FGT CFTEC
FEETS FO
USPDA CGT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 1,00 % dans le cas où la date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») serait le 1^{er} janvier 2018 ou de 1,10 % au cas où celle-ci serait le 1^{er} février 2018 ou de toute autre date postérieure.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2018 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

Article 1.1

Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe I du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} janvier 2018 ou en annexe V du présent avenant en cas de revalorisation au 1^{er} février 2018 ou toute autre date d'application de l'avenant.

Article 1.2

*Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant
pour le compte de la RATP » (annexe II, art. 12)*

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe II du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} janvier 2018 ou en annexe VI du présent avenant en cas de revalorisation au 1^{er} février 2018 ou toute autre date d'application de l'avenant.

Article 1.3

*Salaires garantis « Employés de chantier »
(annexe III, art. 12)*

Les grilles de salaires « Employés » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1^{er} ci-dessus figurent en annexe III du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} janvier 2018 ou en annexe VII du présent avenant en cas de revalorisation au 1^{er} février 2018 ou toute autre date d'application de l'avenant.

Article 1.4

*Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise »
(annexe IV, art. 15)*

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1 ci-dessus figurent en annexe IV du présent avenant pour la revalorisation au 1^{er} janvier 2018 ou en annexe VIII du présent avenant en cas de revalorisation au 1^{er} février 2018 ou toute autre date d'application de l'avenant.

Article 2

*Indemnité pour travail de nuit (annexes I et II, art. 17 ;
annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)*

La valeur horaire de l'indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,21 € au 1^{er} janvier 2018 ou à 1,21 € en cas de revalorisation au 1^{er} février 2018 ou toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application »).

Article 3

*Indemnité de panier (annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ;
annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)*

Le taux de l'indemnité de panier par journée de travail est fixé à 1,95 €.

Article 4

*Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers »
(annexe I, art. 18)*

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé au 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE	
	Si application au 1 ^{er} janvier 2018	Si application au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
1	0,32	0,32
2	0,28	0,28
3	0,27	0,27

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros.)

PRIME SUPPLÉMENTAIRE DE SALISSURE	SI APPLICATION au 1 ^{er} janvier 2018	SI APPLICATION au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
	0,18	0,18

Article 5

Prime de salissure et de décrassage

(art. 18 de l'annexe II « Ouvriers. – RATP »)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros par heure.)

CATÉGORIE	PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE	
	Si application au 1 ^{er} janvier 2018	Si application au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
1	0,40	0,40
2	0,31	0,31
3	0,20	0,20

Article 6

Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros.)

PRIME D'ENRAYAGE	SI APPLICATION au 1 ^{er} janvier 2018	SI APPLICATION au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
	0,93	0,93

Article 7

Prime de manutention de pièces lourdes

« Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros.)

PRIME DE MANUTENTION de pièces lourdes	SI APPLICATION au 1 ^{er} janvier 2018	SI APPLICATION au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
	0,24	0,24

Article 8

Primes de vêtements de travail « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 20)

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
	Si application au 1 ^{er} janvier 2018	Si application au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
Journalier	0,56	0,57
Mensuel	13,86	13,88

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2018 ou en cas de revalorisation au 1^{er} février ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 9 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
	Si application au 1 ^{er} janvier 2018	Si application au 1 ^{er} février 2018 ou toute autre date
Journalier	0,74	0,74
Mensuel	18,32	18,34

Article 9

Application

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant, si cette publication intervient avant le 20 du mois précédent.

Article 10

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Paris, le 28 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.1 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017, la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} janvier 2018 :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,98
	≥ 3 et < 6 ans	157	10,00
	≥ 6 et < 9 ans	158	10,01
	≥ 9 et < 12 ans	159	10,04
	≥ 12 et < 15 ans	160	10,05
	≥ 15 ans	161	10,07
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,07
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,10
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,12
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,14
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,17
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,19
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,21
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,24
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,26
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,28
	≥ 18 ans	171	10,31
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,31
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,32
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,34
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,37
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,39
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,43
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,45
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,47
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,51
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,53
	≥ 18 ans	181	10,55

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,55
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,57
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,59
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,63
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,65
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,68
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,71
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,74
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,77
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,79
	≥ 18 ans	191	10,83

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,98
	≥ 1 et < 2 ans	157	10,00
	≥ 2 et < 3 ans	158	10,01
	≥ 3 et < 5 ans	159	10,04
	≥ 5 et < 7 ans	160	10,05
	≥ 7 et < 9 ans	161	10,07
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,10
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,12
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,14
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,17
	≥ 18 ans	166	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,19
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,21
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,24
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,26
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,28
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,31
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,32
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,34
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,37
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,39
	≥ 18 ans	176	10,43

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,43
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,45
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,47
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,51
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,53
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,55
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,57
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,59
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,63
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,65
	≥ 18 ans	186	10,68
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,68
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,71
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,74
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,77
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,79
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,83
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,86
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,88
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,91
	≥ 13 et < 18 ans	195	10 94
	≥ 18 ans	196	10,97

ANNEXE II

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} janvier 2018 :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,98
	≥ 3 et < 6 ans	157	10,00
	≥ 6 et < 9 ans	158	10,01
	≥ 9 et < 12 ans	159	10,04
	≥ 12 et < 15 ans	160	10,05
	≥ 15 ans	161	10,07
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,07
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,10
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,12
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,14
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,17
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,19
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,21
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,24
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,26
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,28
	≥ 18 ans	171	10,31
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,31
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,32
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,34
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,37
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,39
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,43
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,45
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,47
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,51
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,53
	≥ 18 ans	181	10,55

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,55
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,57
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,59
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,63
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,65
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,68
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,71
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,74
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,77
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,79
	≥ 18 ans	191	10,83

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,98
	≥ 1 et < 2 ans	157	10,00
	≥ 2 et < 3 ans	158	10,01
	≥ 3 et < 5 ans	159	10,04
	≥ 5 et < 7 ans	160	10,05
	≥ 7 et < 9 ans	161	10,07
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,10
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,12
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,14
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,17
	≥ 18 ans	166	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,19
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,21
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,24
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,26
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,28
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,31
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,32
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,34
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,37
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,39
	≥ 18 ans	176	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,43
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,45
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,47
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,51
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,53
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,55
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,57
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,59
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,63
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,65
	≥ 18 ans	186	10,68

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,68
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,71
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,74
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,77
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,79
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,83
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,86
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,88
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,91
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,94
	≥ 18 ans	196	10,97

ANNEXE III

SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} janvier 2018 :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 513,10
II	134	1 539,87
III	144	1 564,21
IV	154	1 588,54
V	165	1 615,31
VI	181	1 654,25
VII	197	1 691,96

ANNEXE IV

SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} janvier 2018 :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 772,77
De 6 mois à 1 an		201,5	1 851,38
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 906,92
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 962,46
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 018,00
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 073,55
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 129,09
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 184,63
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	1 997,35
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 057,26
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 117,18
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 177,10
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 237,02
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 296,95
Plus de 15 ans	18 %	221	2 356,86
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 191,95
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 257,70
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 323,47
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 389,22
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 454,99
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 520,74
Plus de 15 ans	18 %	247	2 586,49
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 457,67
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 531,40

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 605,13
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 678,87
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 752,59
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 826,32
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 900,05

ANNEXE V

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1 et 1.1 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} février 2018 ou toute autre date ultérieure :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,99
	≥ 3 et < 6 ans	157	10,01
	≥ 6 et < 9 ans	158	10,02
	≥ 9 et < 12 ans	159	10,05
	≥ 12 et < 15 ans	160	10,06
	≥ 15 ans	161	10,08
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,08
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,11
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,13
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,15
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,18
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,20
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,22
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,25
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,27
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,29
	≥ 18 ans	171	10,32
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,32
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,33
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,35
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,38
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,40
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,44
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,46
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,48
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,52
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,54
	≥ 18 ans	181	10,57

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,57
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,58
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,60
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,64
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,66
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,69
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,72
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,75
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,78
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,80
	≥ 18 ans	191	10,84

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,99
	≥ 1 et < 2 ans	157	10,01
	≥ 2 et < 3 ans	158	10,02
	≥ 3 et < 5 ans	159	10,05
	≥ 5 et < 7 ans	160	10,06
	≥ 7 et < 9 ans	161	10,08
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,11
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,13
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,15
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,18
	≥ 18 ans	166	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,20
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,22
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,25
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,27
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,29
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,32
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,33
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,35
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,38
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,40
	≥ 18 ans	176	10,44

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,44
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,46
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,48
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,52
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,54
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,57
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,58
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,60
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,64
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,66
	≥ 18 ans	186	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,69
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,72
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,75
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,78
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,80
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,84
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,87
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,90
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,92
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,95
	≥ 18 ans	196	10,98

ANNEXE VI

SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.2 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} février 2018 ou toute autre date ultérieure :

Nettoyage

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	9,99
	≥ 3 et < 6 ans	157	10,01
	≥ 6 et < 9 ans	158	10,02
	≥ 9 et < 12 ans	159	10,05
	≥ 12 et < 15 ans	160	10,06
	≥ 15 ans	161	10,08
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,08
	≥ 1 et < 2 ans	162	10,11
	≥ 2 et < 3 ans	163	10,13
	≥ 3 et < 5 ans	164	10,15
	≥ 5 et < 7 ans	165	10,18
	≥ 7 et < 9 ans	166	10,20
	≥ 9 et < 11 ans	167	10,22
	≥ 11 et < 12 ans	168	10,25
	≥ 12 et < 13 ans	169	10,27
	≥ 13 et < 18 ans	170	10,29
	≥ 18 ans	171	10,32
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,32
	≥ 1 et < 2 ans	172	10,33
	≥ 2 et < 3 ans	173	10,35
	≥ 3 et < 5 ans	174	10,38
	≥ 5 et < 7 ans	175	10,40
	≥ 7 et < 9 ans	176	10,44
	≥ 9 et < 11 ans	177	10,46
	≥ 11 et < 12 ans	178	10,48
	≥ 12 et < 13 ans	179	10,52
	≥ 13 et < 18 ans	180	10,54
	≥ 18 ans	181	10,57

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,57
	≥ 1 et < 2 ans	182	10,58
	≥ 2 et < 3 ans	183	10,60
	≥ 3 et < 5 ans	184	10,64
	≥ 5 et < 7 ans	185	10,66
	≥ 7 et < 9 ans	186	10,69
	≥ 9 et < 11 ans	187	10,72
	≥ 11 et < 12 ans	188	10,75
	≥ 12 et < 13 ans	189	10,78
	≥ 13 et < 18 ans	190	10,80
	≥ 18 ans	191	10,84

Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	9,99
	≥ 1 et < 2 ans	157	10,01
	≥ 2 et < 3 ans	158	10,02
	≥ 3 et < 5 ans	159	10,05
	≥ 5 et < 7 ans	160	10,06
	≥ 7 et < 9 ans	161	10,08
	≥ 9 et < 11 ans	162	10,11
	≥ 11 et < 12 ans	163	10,13
	≥ 12 et < 13 ans	164	10,15
	≥ 13 et < 18 ans	165	10,18
	≥ 18 ans	166	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,20
	≥ 1 et < 2 ans	167	10,22
	≥ 2 et < 3 ans	168	10,25
	≥ 3 et < 5 ans	169	10,27
	≥ 5 et < 7 ans	170	10,29
	≥ 7 et < 9 ans	171	10,32
	≥ 9 et < 11 ans	172	10,33
	≥ 11 et < 12 ans	173	10,35
	≥ 12 et < 13 ans	174	10,38
	≥ 13 et < 18 ans	175	10,40
	≥ 18 ans	176	10,44

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,44
	≥ 1 et < 2 ans	177	10,46
	≥ 2 et < 3 ans	178	10,48
	≥ 3 et < 5 ans	179	10,52
	≥ 5 et < 7 ans	180	10,54
	≥ 7 et < 9 ans	181	10,57
	≥ 9 et < 11 ans	182	10,58
	≥ 11 et < 12 ans	183	10,60
	≥ 12 et < 13 ans	184	10,64
	≥ 13 et < 18 ans	185	10,66
	≥ 18 ans	186	10,69
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,69
	≥ 1 et < 2 ans	187	10,72
	≥ 2 et < 3 ans	188	10,75
	≥ 3 et < 5 ans	189	10,78
	≥ 5 et < 7 ans	190	10,80
	≥ 7 et < 9 ans	191	10,84
	≥ 9 et < 11 ans	192	10,87
	≥ 11 et < 12 ans	193	10,90
	≥ 12 et < 13 ans	194	10,92
	≥ 13 et < 18 ans	195	10,95
	≥ 18 ans	196	10,98

ANNEXE VII

SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.3 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} février 2018 ou toute autre date ultérieure :

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
I	123	1 514,60
II	134	1 541,40
III	144	1 565,75
IV	154	1 590,11
V	165	1 616,91
VI	181	1 635,88
VII	197	1 693,63

ANNEXE VIII

SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1^{er} et 1.4 de l'avenant n° 101 du 28 septembre 2017 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord si celle-ci est le 1^{er} février 2018 ou toute autre date ultérieure :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
Contremaître			
De 0 mois à 6 mois		191	1 774,53
De 6 mois à 1 an		201,5	1 853,21
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 908,81
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 964,40
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 020,00
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 075,60
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 131,20
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 186,79
Chef de bordée			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	1 999,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 059,30
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 119,28
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 179,25
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 239,23
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 299,22
Plus de 15 ans	18 %	221	2 359,20
Chef de chantier			
De 6 mois à 1 an		247	2 194,12
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 259,94
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 325,77
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 391,59
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 457,42
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 523,24
Plus de 15 ans	18 %	247	2 589,06
Chef de service			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 460,10
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 533,91

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 607,71
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 681,52
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 755,31
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 829,12
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 902,92

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA PRÉVENTION
ET À LA GESTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

NOR : ASET1750955M

IDCC : 2205

Entre

CSN

SNN

D'une part, et

CSFV CFTC

FS CFDT

SNCTN CFE-CGC

FGCEN FO

D'autre part,

après avoir rappelé ce qui suit :

Une négociation sur la qualité de vie au travail a été ouverte dans le notariat en juillet 2016, privilégiant une méthode consistant à négocier successivement des accords sur des thèmes distincts, dans l'objectif de créer un ensemble cohérent de règles destinées à améliorer les conditions de travail dans les offices.

Après la conclusion d'un accord sur le document unique d'évaluation des risques professionnels, les partenaires sociaux se sont donc réunis pour discuter de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux, avec le double objectif suivant :

- adopter un texte adapté dans sa rédaction à la taille des offices notariaux (dont 66 % ont moins de 11 salariés et 90 % moins de 21 salariés) ;
- alerter les employeurs sur les risques de souffrance au travail, en leur proposant une méthode pour aborder ce sujet difficile, conforme aux dispositions des articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du code du travail.

Ils affirment que la recherche d'une meilleure qualité de vie au travail est tout autant de l'intérêt des salariés que des employeurs puisqu'elle permet de limiter l'impact du travail sur la santé physique et psychique des salariés et d'améliorer ainsi la qualité du travail.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Au sein de chaque office notarial, l'employeur et les salariés doivent veiller à prévenir, éliminer ou, à défaut, réduire les risques psychosociaux.

Selon les accords nationaux interprofessionnels (ANI) des 2 juillet 2008 et 26 mars 2010, constituent notamment des risques psychosociaux :

Le stress au travail

« Un état survenant lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. »

Le harcèlement

« Le harcèlement survient lorsqu'un ou plusieurs salariés font l'objet d'abus, de menaces et/ou d'humiliations répétés et délibérés dans des circonstances liées au travail, soit sur les lieux de travail, soit dans des situations liées au travail. »

La violence au travail

« La violence au travail se produit lorsqu'un ou plusieurs salariés sont agressés dans des circonstances liées au travail. Elle va du manque de respect à la manifestation de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La violence au travail peut prendre la forme de manque de respect, d'agression verbale, de pressions quotidiennes anormales et répétées, d'agression comportementale, notamment sexiste, d'agression physique... »

Article 2

Identifier et évaluer les risques

Article 2.1

Employeur et salariés, acteurs de la prévention et de la gestion des risques psychosociaux

La démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux est propre à chaque office au sein duquel il appartient à l'employeur de les identifier et de les évaluer.

La santé et la sécurité au travail impliquant la participation de chacun, quelle que soit sa place dans l'office, les salariés doivent se conformer aux instructions données par leur employeur pour leur propre santé, ainsi que celle de leurs collègues. En matière de risques psychosociaux, il appartient en effet à chacun d'être vigilant aux situations à risques et aux conséquences qu'elles peuvent avoir sur ceux qui l'entourent.

Les délégués du personnel, ou toute instance qui leur serait légalement substituée, exercent, quant à eux, leur droit d'alerte dans les conditions prévues par la loi.

Dans les offices qui en sont dotés, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ou toute instance qui lui serait légalement substituée, est associé par l'employeur à la démarche de prévention et de gestion des risques psychosociaux, dans le cadre de ses missions définies par la loi.

Article 2.2

Situations à risques

L'identification des risques psychosociaux passe par le recensement des facteurs pouvant générer des situations à risques.

À titre d'exemples, peuvent être cités comme facteurs de risques :

- la charge de travail et l'organisation du travail (mise en œuvre de nouvelles technologies, délais de procédure ou de traitement) ;
- les relations de travail (manque de communication interne, faible reconnaissance du travail accompli) ;
- l'environnement de travail (exigences de la clientèle).

Article 2.3

Document unique d'évaluation des risques professionnels

Les risques psychosociaux identifiés et évalués par l'employeur sont transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, en application de l'article R. 4121-1 du code du travail et de l'accord de branche du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels dans le notariat.

Article 3

Prévenir et gérer les risques identifiés

La prévention et la gestion des risques psychosociaux consistent à éliminer ou, à défaut, à contrôler les facteurs pouvant générer des situations à risques, afin de supprimer ou de réduire leurs impacts sur la sécurité et la santé physique, et mentale, des salariés améliorant ainsi leurs conditions de travail.

Cette démarche s'organise autour de trois grands axes :

- le dialogue entre l'employeur et les salariés ;
- la communication sur les règles de savoir-vivre au travail à respecter et à faire respecter ;
- la formation des salariés confrontés à une situation de souffrance au travail.

Article 3.1

Entretien annuel d'évaluation

En application de l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit organiser avec chaque salarié, un entretien annuel d'évaluation dans le courant du premier semestre civil.

Cet échange peut être l'occasion pour l'employeur d'identifier des situations à risques.

Article 3.2

Actions de communication

Afin de préserver ou d'améliorer les conditions de travail, une communication au sein des offices peut être réalisée pour rappeler les règles de savoir-vivre :

- entre collègues ;
- dans les échanges avec la clientèle.

À titre d'exemples, des chartes peuvent rappeler :

- l'attitude à adopter par tous sur le lieu de travail dans le respect de chacun,
- à la clientèle, les règles de courtoisie ainsi que les suites données à tout comportement violent, qu'il soit verbal ou physique.

Article 3.3

Formation

L'employeur peut proposer des actions de formation destinées aux salariés confrontés à certaines situations difficiles, comme par exemple :

- l'accueil et la gestion de la clientèle pour détecter les situations difficiles et les anticiper ;
- le soutien par les encadrants de leurs collaborateurs en cas d'incidents sur le lieu de travail.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle dans le notariat favorise la mise en place de formations sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux, dans le cadre des orientations en matière de formation qu'elle définit.

Article 4

Agir en cas de situation de souffrance au travail

Article 4.1

Faire cesser la situation de souffrance au travail

L'employeur doit tout mettre en œuvre pour faire cesser une situation de souffrance au travail dès lors qu'il en a connaissance.

Article 4.2

Action du médecin du travail

À tout moment, le salarié peut demander à être reçu par le médecin du travail pour évoquer la situation difficile qu'il rencontre au travail.

Lorsqu'il identifie une situation de souffrance au travail, l'employeur peut demander conseil au médecin du travail.

Article 4.3

Recours à une cellule d'assistance et d'écoute

Le salarié en situation de souffrance au travail peut s'adresser à la cellule d'assistance et d'écoute, lorsqu'elle a été mise en place en application de l'avenant n° 1 du 3 décembre 2015 relatif au régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé dans le notariat, s'agissant des mesures prises au titre du haut degré de solidarité. Il peut ainsi bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Article 5

Champ d'application. – Entrée en vigueur

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2017.

Article 6

Révision. – Dénonciation de l'accord

L'accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7

Publicité. – Dépôt. – Extension de l'accord

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur. 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 21 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 3224-1. – DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS-CARTONS**

CONVENTION COLLECTIVE DU 12 JUILLET 2017

NOR : ASET1750966M

IDCC : 3224-1

Entre

AFDPE

D'une part, et

FILPAC CGT

FCE CFDT

FFCEGA CFTC

FG FO construction

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La présente convention collective annule et remplace :

- la convention collective pour les ouvriers de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 15 novembre 1955, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 7 décembre 1955, sous le numéro 304, modifiée ;
- la convention collective pour les employés de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 15 mai 1956, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section du commerce) le 3 juillet 1956, sous le numéro 685, modifiée ;
- la convention collective pour les dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la distribution des papiers et cartons et des professions de la transformation du papier (région parisienne) du 7 novembre 1955, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 25 novembre 1955, sous le numéro 299, modifiée ;
- la convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la distribution et de la transformation des papiers et cartons du 1^{er} juin 1953, déposée au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine (section des industries chimiques) le 12 juillet 1953, sous le numéro 185, modifiée.

Dans le respect des dispositions légales, il ne pourra être dérogé à la présente convention collective dans le cadre de négociation d'entreprise, dans un sens moins favorable aux salariés.

Par ailleurs, du fait de la durée des négociations du présent texte, il est convenu entre les parties que la législation en vigueur s'appliquera à l'ensemble des dispositions de la présente convention collective.

Section 1

Champ d'application, durée, suivi, mesures de publicité, révision, dénonciation

Article 1.1

Champ d'application

La présente convention collective est applicable sur l'ensemble du territoire national.

Entrent dans le champ d'application de la convention les entreprises dont l'activité professionnelle est classée dans la nomenclature d'activités et de produits, code NAF 46.76.11 Commerce de gros de papier et carton.

Seules sont visées les activités professionnelles au titre desquelles les entreprises adhèrent à l'un des syndicats patronaux signataires.

Dans les entreprises à activités multiples qui, recensées par l'INSEE sous le code NAF 46.76Z et notamment le commerce de gros de papier et carton en vrac (catégorie de produits 46.76.11) ou sous un autre numéro de nomenclature, seront assujetties de droit à la présente convention collective en raison de leur activité principale de commerces de papiers et cartons en l'état, les conditions de travail particulières au personnel employé dans les autres activités (classification professionnelle, rémunération, etc.) seront fixées par accords d'entreprise conclus en application de l'article L. 2231-2 du code du travail.

La convention collective s'applique également aux salariés des sièges sociaux et administratifs desdits entreprises et établissements et à ceux des syndicats professionnels situés dans son champ d'application territorial.

Article 1.2

Objet, durée et date d'application

a) Objet :

La présente convention, conclue en application du titre III du livre I^{er} du code du travail, a pour objet de régler sur le territoire national les rapports entre :

- les employeurs et ;
- l'ensemble des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention.

b) Durée et date d'application :

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entrera en vigueur à compter du 1^{er} jour du mois suivant celui de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel* et en tout état de cause au plus tard au 1^{er} janvier 2018.

Article 1.3

Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation ou association représentative d'employeurs ou tout employeur qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

Article 1.4

Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord unanime des parties signataires. Toute organisation syndicale représentative signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points à réviser, l'envoi en étant fait par lettre recommandée avec accusé de réception. Les discussions devront s'engager dans les 15 jours suivant la date de la demande en révision.

Article 1.5

Dénonciation

Toute demande de dénonciation par l'une des parties contractantes devra être portée à la connaissance de l'autre partie par lettre recommandée avec accusé de réception, le préavis à observer étant de 2 mois avant l'expiration de la période contractuelle en cours. Les discussions devront s'engager dans les 3 mois suivant la date d'expiration de ce préavis. En tout état de cause, la convention collective survivra 12 mois à l'issue du délai de 3 mois, en cas d'échec des négociations. La procédure et les effets de la dénonciation sont ceux visés aux articles L. 2261-10 à 12 du code du travail.

Article 1.6

Mesures de publicité

L'employeur fournira à chaque élu des instances représentatives du personnel, titulaire et suppléant, ainsi qu'aux représentants syndicaux au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux, aux représentants de section syndicale un exemplaire de la présente convention ainsi que ses avenants et annexes (sous format papier et/ou numérique). L'employeur tient un exemplaire à la disposition du personnel dans chaque établissement. Un avis est affiché à ce sujet.

Article 1.7

Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Une commission composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataires de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de la délégation patronale sera constituée afin d'examiner toute difficulté éventuelle d'interprétation de la présente convention ainsi que les différends individuels ou collectifs pouvant naître à l'occasion de l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés au niveau de l'entreprise.

Elle pourra être saisie directement par l'une des organisations syndicales ou patronales en conflit. Dans ce cas, la commission doit se réunir dans les 7 jours francs qui suivent la réception de la lettre recommandée demandant la réunion de la commission.

Les saisines en cas de demande de conciliation se dérouleront de la manière suivante :

- la commission devra entendre les parties séparément ou contradictoirement ;
- une note établie par chaque partie intéressée devra être remise au préalable à la commission ;
- les parties ont le droit de se faire assister d'un conseil de leur choix ;
- la commission fera connaître sa décision immédiatement après avoir siégé et, dans un délai maximum de 15 jours après réception de la lettre recommandée demandant la réunion de la commission ;
- si les propositions de la commission sont acceptées par les parties, il est dressé un procès-verbal de conciliation qui devient exécutoire ;
- si une des parties n'approuve pas les propositions soumises, il est dressé un procès-verbal de non-conciliation et chacune des parties reprend sa liberté d'action.

La commission paritaire pourra également être réunie pour interpréter le texte de la convention collective et des accords professionnels.

Si l'avis qu'elle émet est donné à la majorité des deux tiers présents ou représentés, il a la même valeur que la convention collective elle-même et sera déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Lorsque l'avis n'est pas unanime, un procès-verbal (PV) de désaccord qui expose les différents points de vue exprimés est rédigé.

Dans tous les cas, l'avis est transmis aux organisations signataires de la présente convention.

Cette commission nationale paritaire siégera à Paris.

Article 1.8

Dépôt. – Extension

La présente convention sera déposée auprès des services compétents conformément aux dispositions du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Section 2

Embauche : contrat de travail, essai et délai de prévenance, ancienneté

Article 2.1

Contrat de travail

Le contrat de travail réputé écrit doit être remis au salarié dans un délai raisonnable à compter de son arrivée dans l'entreprise. Il devra comporter *a minima* les mentions suivantes :

- raison sociale et adresse de l'employeur ;
- nom, prénom et adresse du salarié ;
- durée du contrat ;
- lieu de travail ;
- date de début du contrat ;
- durée de la période d'essai ;
- emploi, statut et qualification professionnelle ;
- description sommaire du travail ;
- convention collective applicable au sein de l'entreprise ;
- durée du travail ;
- montant de la rémunération mensuelle brute et périodicité de son versement ;
- modalité d'attribution ou durée des congés payés ;
- référence de la caisse de retraite et organisme assureur.

Cette liste n'est ni limitative, ni exhaustive et est susceptible d'évoluer en fonction de la législation en vigueur.

Article 2.2

Période d'essai

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

- pour les ouvriers et les employés, de 2 mois ;
- pour les agents de maîtrise et les techniciens, de 3 mois ;
- pour les cadres, de 4 mois.

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

La période d'essai peut être renouvelée selon les dispositions législatives en vigueur.

Article 2.3

Ancienneté

Dispositions applicables aux ouvriers et employés :

1° On entend par ancienneté dans une entreprise, le temps pendant lequel le salarié, lié par un contrat de travail, a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence continue dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise, sous réserve que la mutation ait eu lieu en accord avec l'employeur ;
- le temps passé dans une autre entreprise ressortissant de la présente convention lorsque la mutation a eu lieu sur les instructions du premier employeur et avec l'accord du second ;
- le temps de mobilisation, et plus généralement les interruptions pour fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945 ;
- les périodes militaires obligatoires ;
- les interruptions pour congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties ;
- les interruptions pour maladie, pour longue maladie, dans la limite maximale de 3 ans, pour accident ou maternité ;
- les périodes de chômage lorsque le contrat de travail n'a pas été rompu.

2° Les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumuleront pour déterminer l'ancienneté lorsque le travail aura été interrompu pour les causes suivantes :

- le service militaire obligatoire ou service civique ;
- le licenciement ;
- le départ volontaire ;
- les repos facultatifs pour maternité.

Dispositions applicables aux agents de maîtrise :

On entend par ancienneté dans une entreprise les temps de présence pendant lesquels l'intéressé, lié par un contrat de travail, a été occupé dans cette entreprise ou dans les différents établissements de cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Sont assimilées à ces temps de présence dans l'entreprise pour le calcul de l'ancienneté :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre premier de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre premier de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité, chômage partiel, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Seules les différentes périodes de présence définies ci-dessus se cumuleront pour calculer l'ancienneté.

Si un agent de maîtrise, un technicien ou un dessinateur passe d'une entreprise dans une autre sur les instructions de son employeur et, après accord entre les deux employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente, à moins qu'il n'ait touché son indemnité de licenciement.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres :

On entend par ancienneté dans une entreprise le temps pendant lequel l'intéressé a été occupé d'une façon continue dans cette entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de celle-ci.

Sont considérés comme temps de présence dans l'entreprise :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;
- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre I^{er} de l'ordonnance du 1^{er} mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre I^{er} de ladite ordonnance ;
- la durée des interruptions pour périodes militaires obligatoires, accident, maladie, maternité, congés payés annuels ou congés exceptionnels résultant d'un accord entre les parties.

Lorsque le contrat de travail est interrompu pour les causes suivantes :

- service militaire obligatoire ou service civique ;
- licenciement qui n'a pas été prononcé pour faute grave ou insuffisance professionnelle et qui n'a pas donné lieu au paiement d'une indemnité de licenciement ;
- congés facultatifs de maternité (dans la limite maximum de 1 an), les différentes périodes passées dans l'entreprise se cumulent pour calculer l'ancienneté.

Si, un cadre a été licencié puis rengagé en raison de variation de l'activité, la période antérieure à son licenciement entre en ligne de compte dans le calcul de son ancienneté.

S'il est à nouveau licencié, il bénéficie de l'indemnité de licenciement due à son ancienneté, étant entendu que doit être défalquée l'indemnité qu'il aurait pu toucher à la suite de son premier congédiement.

Si un cadre passe d'une entreprise à une autre sur les instructions de son employeur et après accord entre les 2 employeurs intéressés, il bénéficie dans la nouvelle entreprise de l'ancienneté acquise dans la précédente, à moins qu'il n'ait touché son indemnité de licenciement.

Il en va de même si un cadre passe, sur l'initiative de son employeur, soit au service d'une filiale, soit dans une entreprise annexée ou créée par lui ou inversement, sans percevoir d'indemnité de licenciement.

Article 2.4

Examen médical : visite médicale d'embauche, périodique et de reprise

Les règles applicables en matière d'examen médical sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 2.5

Secret professionnel et clause de non-concurrence

Dispositions applicables aux techniciens, agents de maîtrise et ingénieurs et cadres

a) Secret professionnel :

Cette obligation ne peut avoir d'autre but que de sauvegarder les intérêts légitimes de l'entreprise à laquelle il est, ou a été attaché et ne peut avoir pour résultat d'interdire au salarié, sans limitation quant au temps et au lieu, l'exercice de son activité professionnelle spécialisée, s'il quitte volontairement son emploi ou est licencié.

b) Clause de non-concurrence :

La clause de non-concurrence interdit au salarié, après la rupture de son contrat, l'exercice d'une activité qui porterait préjudice à son ancien employeur.

Pour être valable, la clause doit respecter les conditions suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ;
- être limitée dans le temps et dans l'espace, en tout état de cause elle ne pourra excéder 2 ans à partir de la date où le salarié quitte l'entreprise pour les agents de maîtrise et techniciens et 3 ans pour les ingénieurs et cadres ;
- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié ;
- comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

Ces conditions sont cumulatives.

La contrepartie financière, versée mensuellement, est au moins égale :

- pour les agents de maîtrise, techniciens ou dessinateurs, à 1/3 de la rémunération mensuelle que le salarié touchait au moment de son départ ;
- pour les ingénieurs et cadres :
 - pour chacun des mois compris dans la 1^{re} année de la période susvisée à 1/3 de la rémunération mensuelle que le salarié touchait au moment de son départ ;
 - pour chacun des mois compris dans la 2^e année de la période susvisée, à la moitié de la rémunération ;
 - pour chacun des mois compris dans la 3^e année de la période susvisée, aux 2/3 de la rémunération.

Par rémunération il faut entendre la rémunération comportant les primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature, à l'exception des indemnités liées au remboursement de frais et les gratifications au caractère bénévole et exceptionnel.

Section 3

Modification du contrat de travail

Article 3.1

Modification du contrat de travail

Pour motif économique :

Lorsque l'employeur envisage la modification d'un élément essentiel du contrat de travail pour des motifs économiques non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques, il en fait la proposition au salarié par lettre recommandée avec avis de réception.

La lettre de notification informe le salarié qu'il dispose de 1 mois à compter de sa réception pour faire connaître son refus ou 15 jours selon les cas de liquidation ou redressement judiciaire.

À défaut de réponse dans le délai de 1 mois, le salarié est réputé avoir accepté la modification proposée.

Dispositions de l'accord classification (19 novembre 2008) :

En vertu des dispositions de l'accord professionnel relatif aux classifications professionnelles, les salariés concernés par une modification de leur classification, se verront notifier, par écrit, le niveau et la position du poste occupé et la possibilité ainsi que le délai de recours dont ils bénéficient. À partir de cette notification, le salarié disposera de 2 mois, hors période de congés payés, pour faire valoir auprès de l'employeur toute réclamation sur le classement qui lui aura été notifié.

En cas d'accord de réduction du temps de travail :

Conformément aux dispositions légales, la seule diminution du nombre d'heures stipulée au contrat de travail en application d'un accord de réduction de la durée du travail ne constitue pas une modification du contrat de travail.

Lorsqu'un ou plusieurs salariés refusent une modification de leur contrat de travail résultant de l'application d'un accord de réduction de la durée du travail, leur licenciement est un licenciement qui ne repose pas sur un motif économique. Il est soumis aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail pour motif personnel.

Mobilité volontaire sécurisée :

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises, dont le siège social est situé sur le territoire français, d'au moins 300 salariés, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 24 mois, consécutifs ou non, peut avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de mobilité volontaire sécurisée afin d'exercer une activité dans une autre entreprise, au cours de laquelle l'exécution de son contrat de travail est suspendue.

Si l'employeur oppose 2 refus successifs à la demande de mobilité, l'accès au congé individuel de formation est de droit pour le salarié, sans que puisse lui être opposée la durée d'ancienneté minimale requise et précisée par décret du conseil d'État. Dans les établissements d'au moins 200 salariés, lorsque plusieurs salariés remplissent les conditions requises, demandent un congé individuel de formation, l'autorisation accordée à certaines demandes peut être différée afin que le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ce congé ne dépasse 2 % de l'effectif total de l'établissement.

La période de mobilité volontaire sécurisée est prévue par un avenant au contrat de travail, qui détermine l'objet, la durée, la date de prise d'effet et le terme de la période de mobilité, ainsi que le délai dans lequel le salarié informe par écrit l'employeur de son choix éventuel de ne pas réintégrer l'entreprise.

Il prévoit également les situations et modalités d'un retour anticipé du salarié, qui intervient dans un délai raisonnable et qui reste dans tous les cas possibles à tout moment avec l'accord de l'employeur.

À son retour dans l'entreprise d'origine, le salarié retrouve de plein droit son précédent emploi ou un emploi similaire, assorti d'une qualification et d'une rémunération au moins équivalentes ainsi que du maintien à titre personnel de sa classification. Il bénéficie de l'entretien professionnel visant ses perspectives d'évolution professionnelle tel qu'il en résulte de la loi du 5 mars 2014.

Lorsque le salarié choisit de ne pas réintégrer son entreprise d'origine au cours ou au terme de la période de mobilité, le contrat de travail qui le lie à son employeur est rompu. Cette rupture constitue une démission dont le salarié informe l'employeur dans un délai raisonnable.

L'employeur communique semestriellement au comité d'entreprise la liste des demandes de période de mobilité volontaire sécurisée avec l'indication de la suite qui leur a été donnée.

Accord de maintien dans l'emploi :

L'accord de maintien dans l'emploi permet de maintenir pendant une certaine durée des emplois menacés par des difficultés économiques, moyennant des concessions des salariés concernés en matière de durée du travail et de rémunération. Cet accord est conclu pour une durée de 5 ans maximum.

Article 3.1.1

Mutation dans l'établissement

La proposition de modification du contrat devra être faite par écrit, avec indication de l'emploi proposé, de la catégorie professionnelle (niveau et échelon, du taux de salaires, des avantages accessoires et de l'horaire appliqué).

Au cas où le salarié refuserait cette modification dans les délais prévus par les dispositions légales, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant dès lors tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention en cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte cette modification, une période d'adaptation de 3 mois lui sera accordée. Pendant cette période d'adaptation, si le salarié ne pouvait, pour des raisons professionnelles ou physiques, continuer à tenir ce poste, l'employeur rechercherait toutes les possibilités de lui en proposer un autre.

Si la rupture du contrat devait intervenir, elle serait considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur et réglée comme telle ; au cas où la mutation aurait été proposée en vue de limiter les conséquences d'une compression d'effectifs, cette rupture serait réglée dans les conditions adoptées pour les salariés licenciés dans le cadre du licenciement collectif.

L'employeur assurera, d'autre part, au salarié ayant accepté cette modification de son contrat :

- d'une part, le maintien de ses rémunérations antérieures pendant un délai égal au délai-congé qui devrait être observé en cas de licenciement, avec un minimum de 4 mois entre 3 ans et 10 ans d'ancienneté ; 6 mois entre 10 ans et 15 ans d'ancienneté ; 7 mois avec plus de 15 ans d'ancienneté. Ce délai court à partir de la date de notification écrite de la proposition de modification du contrat et, pendant cette période, les avantages liés au contrat antérieur seront maintenus ;
- d'autre part, le versement d'une indemnité compensatrice calculée comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre la rémunération ancienne et la rémunération nouvelle proposée au salarié ; les avantages d'ancienneté, n'ayant été liquidés que sur la différence de rémunération, seront conservés en ce qui concerne la valeur de la rémunération nouvelle.

Toutefois, si la modification du contrat entraîne une réduction de la rémunération mensuelle d'au moins 5 % pour les OETAM ou 10 % pour les ingénieurs et cadres et si le salarié compte au moins 6 mois d'ancienneté de services ininterrompus, il pourra renoncer à l'indemnité compensatrice prévue à l'alinéa précédent pour obtenir en contrepartie le versement, après expiration du délai prévu à l'alinéa ci-dessus et pendant les 12 mois suivants pour les OETAM ou 6 mois pour les ingénieurs et cadres d'une indemnité temporaire dégressive calculée, pour chacun de ces mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

Pour les OETAM :

- de 1 à 4 mois : 80 %
- de 5 à 8 mois : 50 %
- de 9 à 12 mois : 30 %

Pour les ingénieurs et cadres :

- 1^{er} mois : 80 %
- 2^e mois : 60 %
- 3^e mois : 40 %
- du 4^e au 6^e mois : 20 %

Les anciennes rémunérations mensuelles à prendre en considération pour l'application des dispositions ci-dessus sont égales à la moyenne mensuelle, base 151,67 heures, primes incluses, des rémunérations des 3 derniers mois précédant le déclassement.

Concernant le salarié ayant 50 ans révolus, 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 3 ans d'ancienneté dans la classification, ou le salarié de plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté (exprimés en années) est au moins égale à 65, l'employeur accordera, au choix du salarié, après l'expiration de la période de maintien du salaire au taux plein et en plus du salaire normal du nouveau poste :

- soit l'indemnité temporaire dégressive prévue ci-dessus ;
- soit une indemnité horaire spéciale de déclassement, valable pendant toute la durée de ce déclassement, égale aux 3/4 de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste.

Le cadre, qui le cas échéant perd sa qualité de cadre, a le choix entre percevoir l'indemnité temporaire dégressive telle que présentée aux alinéas précédents ou l'indemnité intégrale de licenciement, avec une extension complète de l'ancienneté.

Au cas où un nouveau déclassement interviendrait pendant la période d'indemnisation ci-dessus, la nouvelle indemnité mensuelle comprendra, outre la partie qui résulte du nouveau déclassement, celle correspondant au précédent déclassement.

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation avec déclassement bénéficiera d'un droit de priorité en cas :

- de rétablissement du poste qu'il occupait ;
- de vacance dans un poste de même nature dans son ancienne catégorie professionnelle.

L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

Article 3.1.2

Mutation à l'extérieur de l'établissement

Cas particulier des mutations consécutives à une fusion d'entreprises ou résultant d'un transfert d'activité portant sur un atelier d'au moins 20 salariés.

Les dispositions de l'article 3.1 sont applicables respectivement aux mutations dans l'établissement et aux mutations à l'extérieur de l'établissement.

Pour l'application de ces dispositions, sera considérée comme ayant son origine dans une fusion d'entreprise toute mutation proposée à un salarié, pour des raisons tenant à l'organisation ou à la situation économique de l'entreprise, par une entreprise résultant de la fusion de deux ou plusieurs autres, dans un délai de 6 mois commençant à courir à compter de la première réunion du nouveau comité central ou du nouveau comité d'entreprise, ce délai étant porté à 9 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion emploie plus de 1 500 salariés et à 12 mois lorsque l'entreprise résultant de la fusion emploie plus de 3 000 salariés.

Les dispositions ci-dessous seront également applicables aux salariés à qui sera proposée une mutation résultant d'un transfert d'activité, accompagnant l'arrêt d'un atelier d'au moins 20 salariés dans un autre établissement de l'entreprise.

Si le salarié a renoncé à l'indemnité compensatrice calculée, comme pour l'indemnité de licenciement, sur la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération pour obtenir en contrepartie le versement de l'indemnité temporaire dégressive (comme il est indiqué à l'article 2.4.1, l'intéressé a le choix entre l'indemnité compensatrice et l'indemnité temporaire dégressive), celle-ci lui sera versée pendant 12 mois, sans considération d'âge ni d'ancienneté, cette indemnité devant être calculée, pour chacun de ces 12 mois, selon les pourcentages ci-dessous de la différence entre l'ancien et le nouveau salaire :

- du 1^{er} au 4^e mois : 80 % ;
- du 5^e au 8^e mois : 50 % ;
- du 9^e au 12^e mois : 30 %

Concernant le salarié ayant 50 ans révolus, 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et 3 ans d'ancienneté dans la classification, et le salarié âgé de plus de 50 ans et dont la somme de l'âge et de l'ancienneté (exprimés en années) est au moins égale à 65, l'employeur accordera, au choix du salarié, après l'expiration de la période de maintien du salaire au taux plein et en plus du salaire normal du nouveau poste :

- soit l'indemnité temporaire dégressive prévue ci-dessus ;
- soit une indemnité horaire spéciale de déclassement valable pendant toute la durée de ce déclassement, égale aux 3/4 de la différence entre la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) de l'ancien poste et la somme du salaire horaire de base et de la prime d'ancienneté (toutes autres primes exclues) du nouveau poste.

La période d'adaptation, qu'il y ait ou non transfert de la résidence familiale, sera portée à 6 mois pour les salariés de moins de 55 ans et à 9 mois pour ceux ayant plus de 55 ans et 10 ans d'ancienneté.

Article 3.1.3

Cas particuliers

Nouveaux contrats et accords spéciaux

La présente convention n'exclut pas, pour les salariés susvisés, la possibilité de contracter individuellement avec leurs employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions du contrat individuel ne soit désavantageuse par rapport à la convention ou en opposition avec elle.

Changement de résidence

En cas de changement de résidence, prescrit par l'employeur, les frais de déménagement justifiés sur la base de 3 devis minimum ainsi que les frais de voyage du salarié et de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront remboursés par l'employeur. Lorsque le changement de résidence relève du fait de l'employeur, le salarié bénéficie de 1 jour de congé rémunéré supplémentaire pour effectuer son déménagement.

Cette clause ne s'applique pas au salarié appelé à faire un stage préparatoire avant de rejoindre le poste pour lequel il a été engagé.

Sauf clauses particulières de la lettre d'engagement ou du contrat individuel, le changement de résidence non accepté par le salarié intéressé est assimilé à un licenciement et réglé comme tel (sauf en cas de faute lourde ou grave).

Tout salarié qui, après un changement de résidence prescrit par l'employeur, serait licencié dans un délai de 5 ans au lieu de sa nouvelle résidence aura droit au remboursement de ses frais de rapatriement comprenant ses frais de voyage et ceux de sa famille (conjoint et personnes à charge) ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de la première résidence, ou au nouveau lieu de travail de l'intéressé, dans la limite d'une distance équivalente. Toutefois, le remboursement de ces frais de rapatriement ne sera exigible que si le déménagement intervient dans les 12 mois suivant l'échéance du préavis.

Dans tous les cas, le devis des frais de déplacement et de déménagement (justifiés sur la base de 3 devis minimum) sera soumis au préalable à l'employeur pour accord, et le remboursement ne sera effectué que sur présentation des pièces justificatives.

En cas de décès du salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais de rapatriement du corps et de déménagement de sa famille (conjoint et personnes à charge) seront à la charge de l'employeur dans un délai de 5 ans.

L'employeur prendra en charge les frais d'aller et de retour du salarié et de son conjoint, afin de leur permettre d'effectuer un déplacement pour examiner les conditions de travail et, éventuellement, de

résidences proposées ; il prendra également en charge les pertes de salaires subies du fait de ce déplacement par le salarié ainsi que son conjoint, si ce dernier est lui-même salarié dans l'entreprise.

L'employeur prendra en charge, en cas de non-adaptation du salarié dans le délai prévu, le coût du trajet de retour et de déménagements du salarié et de sa famille dans le département du lieu d'emploi précédent, dans un des départements limitrophes, ou si le retour du salarié et de sa famille et le déménagement interviennent dans un délai de 3 mois à compter de la rupture du contrat.

Section 4

Durée et aménagement du temps de travail⁽¹⁾.

Article 4.1

Durée du travail

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 1 607 heures annuellement.

Au sens des dispositions du code du travail, la semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale de travail. Elles donnent lieu à une majoration de salaire :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures (de la 36^e à la 43^e incluse) ;
- 50 % à partir de la 44^e heure.

Article 4.2

Temps de travail effectif et temps de pause

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est au travail, à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le temps nécessaire aux pauses repas ainsi que le temps consacré aux pauses est considéré comme du temps de travail effectif pour les salariés en horaire continu qui n'ont pas de pause déjeuner et qui ont droit à une pause de 20 minutes rémunérée.

Le temps nécessaire à l'habillage et déshabillage, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires ou par le règlement intérieur ou le contrat de travail, sera décompté et payé conformément à la loi relative à la réduction négociée du temps de travail (accord professionnel du 19 janvier 2000).

Section 5

Congés et jours fériés

Article 5.1

Congés payés

Article 5.1.1

Principe

Les congés payés sont accordés dans les conditions prévues par la législation en vigueur, telle qu'elle en résulte des dispositions du code du travail, sous réserve des dispositions plus favorables.

(1) Concernant l'aménagement du temps de travail, se référer à l'accord professionnel du 25 novembre 1999.

Article 5.1.2

Congé normal

Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif (chez le même employeur). La durée totale exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables.

Article 5.1.3

Absences assimilées à un temps de travail

En vue du calcul de la durée du congé principal ou du congé supplémentaire, sont assimilées à un temps de travail effectif les absences provoquées par :

D'une part, conformément aux dispositions des articles L. 3141-4 et L. 3141-5, L. 3142-44 et L. 3142-48 et L. 3142-45 du code du travail :

- les périodes de congés payés ;
- les périodes de repos des femmes enceintes prévues aux articles L. 1225-1 à L. 1225-72 du code du travail ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes de maintien ou de rappel sous les drapeaux ;
- les périodes de congé non rémunérées accordées aux salariés, dans la limite maximale de 12 jours ouvrables pour la même année, conformément aux articles L. 3142-7 à L. 3142-13 et R. 3142-1 et R. 3142-4, L. 2145-1 et L. 3142-43 à L. 3142-48 du code du travail pour leur permettre de suivre des stages, respectivement d'éducation ouvrière et de formation de cadres et d'animateurs d'organisations de jeunesse.

D'autre part,

- les congés exceptionnels pour événements divers prévus ci-après ;
- les périodes de chômage partiel ;
- les heures consacrées à l'exercice des fonctions de délégué syndical ou de représentant élu du personnel, dans les conditions et limites prévues par la réglementation en vigueur ;
- les absences prévues pour exercer son droit syndical.

Article 5.1.4

Jeunes de moins de 21 ans

Les jeunes salarié(e)s de moins de 21 ans au 1^{er} juin de l'année du congé ont droit à un supplément de congé, acquis à raison de 1 demi-journée par mois de travail effectif durant l'année de référence, arrondi, le cas échéant, à la journée supérieure.

Les jeunes salarié(e)s âgé(e)s de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant le congé pourront prendre, lorsqu'ils n'auront pas droit à l'intégralité des congés payés, un complément de congé non payé, dans la limite maximum d'une absence totale pour congé égale à 30 jours ouvrables.

Article 5.1.5

Femmes avec enfant à charge

Les femmes salariées ayant au moins un enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales au 30 avril de l'année du congé, ont droit à un supplément de congé, s'ajoutant aux dispositions de l'article 5.1.4, égal à :

- 2 jours pour 1 ou 2 enfants à charge ;
- 4 jours pour 3 enfants à charge et plus.

Ce congé étant ramené respectivement à 1 ou 2 jours lorsque la bénéficiaire n'aura pas travaillé au moins 6 mois durant l'année de référence.

Article 5.1.6

Mères célibataires

En outre, pour les femmes salariées chefs de famille, ayant moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédant le congé et ayant au moins 12 mois de présence continue ou assimilés dans l'entreprise, ce congé supplémentaire contractuel s'ajoute au congé supplémentaire légal (2 jours supplémentaires par enfant à charge de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours, ramené à 1 jour si le congé principal n'excède pas 6 jours ouvrables).

Article 5.1.7

Période de congés

La période de congés applicable est celle prévue par les dispositions légales en vigueur.

Article 5.1.8

Ordre de départ

L'ordre des départs relatif au congé principal devra être porté à la connaissance du personnel 3 mois au moins avant les premiers départs ; il sera fixé compte tenu de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint dans le secteur privé et public et de la durée de leurs services chez l'employeur, étant précisé que les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

En cas de nécessité imprévue, l'ordre des départs pourra être modifié par l'employeur qui informera les représentants du personnel, consultera les intéressés et s'efforcera de tenir le plus grand compte des dispositions antérieures que ceux-ci auront pu prendre, et notamment des possibilités de congé du conjoint.

Lorsque le salarié n'aura pu partir en congé à la date prévue par suite de maladie ou d'accident, il lui sera donné la possibilité de prendre son congé à une autre date, fixée par l'employeur, avant le 1^{er} mai de l'année suivante.

Article 5.1.9

Indemnité

L'indemnité de congés payés est fixée par les articles L. 3141-22, L. 3141-23 et L. 3141-25 du code du travail. Elle est calculée sur la base du 12^e de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence, sans toutefois pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée en fonction du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée normale du travail effectif.

Dans le cas où la durée du congé sera différente de celle qui résulterait de l'application des seules dispositions de l'alinéa ci-dessus, l'indemnité sera calculée selon les règles indiquées à l'alinéa sus-visé, proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Article 5.1.10

Nouvel embauché

Lorsque le salarié, embauché depuis le 1^{er} juin de l'année précédente, justifie avoir acquis des congés payés, ouvrant droit à une indemnité compensatrice, auprès de son ou de ses précédents employeurs, son nouvel employeur d'une entreprise du même groupe pourra l'autoriser à bénéficier des absences correspondantes, pendant la période légale de congé ou en dehors, le cas échéant sans indemnisation.

Lorsque l'embauche a fait suite au licenciement du salarié par son employeur précédent et que l'entreprise dans laquelle il a été embauché ne ferme pas pour la durée des congés payés, l'attribu-

tion du congé non payé prévu ci-dessus sera de droit, si le salarié en fait la demande, pour une durée égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié et ayant donné lieu au versement d'une indemnité compensatrice.

Article 5.2

Congés exceptionnels pour événement divers

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels suivants :

- mariage du salarié : 4 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un enfant : 5 jours ;
- décès du conjoint, du partenaire lié au pacte civil de solidarité, du concubin : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, des parents du conjoint, d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ;
- pacte civil de solidarité : 4 jours ;
- journée d'appel citoyen : 1 jour ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

Pour la détermination de la durée du congé annuel, ces jours de congés exceptionnels seront assimilés à des jours de travail effectifs.

Les conditions de rémunération ou d'indemnisation relatives à ces jours de congés exceptionnels sont fixées par les dispositions particulières propres à chaque catégorie de personnel.

Article 5.3

Rappel en cours de congés

Les dispositions suivantes sont applicables aux agents de maîtrise et aux ingénieurs et cadres.

Dans le cas exceptionnel où un agent de maîtrise ou assimilé ou un ingénieur et cadre serait rappelé pour les besoins du service, il lui sera accordé 2 jours supplémentaires de congés payés ; les frais de voyage occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Article 5.4

Dimanche et jours fériés payés

Lorsque le salarié, qui compte 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, est appelé à travailler un jour férié il bénéficie d'une majoration de sa rémunération journalière de 50 %.

Article 5.5

1^{er} Mai

Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 5.6

Congés supplémentaires pour ancienneté

Les salariés, sous condition d'ancienneté, pourront bénéficier en plus de l'indemnité de congé d'un avantage qui peut éventuellement être payé ou récupéré en jours :

CONDITION D'ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS
Ouvriers/Employés	
20 à 24 ans d'ancienneté	2 jours
25 à 29 ans d'ancienneté	4 jours
30 ans et plus	6 jours

CONDITION D'ANCIENNETÉ	NOMBRE DE JOURS
Agents de maîtrise	
17 à 21 ans d'ancienneté	2 jours
22 à 26 ans d'ancienneté	4 jours
27 ans et plus	6 jours
Ingénieurs et cadres	
Salariés âgés de plus de 25 ans et ayant 1 an d'ancienneté	2 jours
Salariés âgés de plus de 30 ans et ayant 3 ans d'ancienneté	4 jours

La rémunération prise en considération est celle perçue mensuellement par l'intéressé.

L'ancienneté et l'âge s'apprécient au 1^{er} juin de l'année de congé.

Article 5.7

Jour de congé des médaillés du travail

Dispositions applicables aux OETAM

Après 10 ans de présence dans l'entreprise, à l'occasion de chaque obtention de la médaille d'honneur du travail, l'ouvrier, employé, technicien et agent de maîtrise médaillé bénéficiera, soit d'un jour de congé exceptionnel payé, soit d'une gratification au moins égale à la valeur d'une journée de travail.

Section 6

Départ : cessation du contrat de travail, préavis, heures de recherches d'emploi, licenciement, indemnités conventionnelles

Article 6.1

Licenciement individuel

Avant toute décision de licenciement individuel, le salarié devra être convoqué par l'employeur ou son représentant ; il pourra se faire accompagner par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Le temps passé au cours de cet entretien par le salarié dont le licenciement est envisagé et par celui à qui il aura demandé de l'assister sera considéré comme temps de travail, et réglé comme tel. Toutes directives seront données pour que le salarié choisi comme assistant puisse se libérer de son poste et se rendre en temps utile à l'entretien.

La convocation dont il est fait état ci-dessus devra être adressée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappelant que le salarié peut se faire assister pour cet entretien par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La date de l'entretien ne pourra pas coïncider avec une période de repos (repos hebdomadaire ou repos lié au cycle de rotation des factions), ni avec une période de congés payés ou d'absence autorisée.

L'heure à laquelle le salarié est convoqué pour cet entretien devra être fixée pendant l'horaire de travail ou, en tout état de cause, en tenant compte de celui-ci et de l'éloignement du domicile du salarié.

Au cours de l'entretien susmentionné, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié.

La lettre notifiant le licenciement ne pourra être expédiée moins de 2 jours ouvrables après la date pour laquelle le salarié aura été convoqué à l'entretien préalable (à compter de la date d'expédition de la lettre).

Le délai de 2 jours ouvrables susmentionné sera porté à 3 jours francs lorsque la direction aura été saisie, à la demande du salarié intéressé et au plus tard le lendemain du jour fixé pour l'entretien, d'une demande écrite d'entretien de la part des délégués du personnel ou d'un délégué syndical en vue de rechercher une solution susceptible d'éviter le licenciement.

Il en ira de même lorsque le salarié intéressé aura été dans l'impossibilité justifiée de se rendre à la convocation de l'employeur ou de son représentant et qu'il lui aura fait connaître par lettre, rédigée par lui-même ou par mandataire, au plus tard durant la journée du lendemain, son désir de bénéficier du délai de 3 jours francs susmentionné afin de pouvoir se faire entendre ou désigner telle personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise pour prendre acte des explications de l'employeur.

Article 6.2

Préavis ou délai-congé

Les dispositions suivantes doivent être respectées en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée d'un salarié ayant effectué l'intégralité de sa période d'essai, si cette rupture intervient à l'initiative de l'une ou de l'autre des 2 parties.

Le délai de préavis part de la date de notification faite à l'intéressé (par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge).

DÉMISSION	CONDITION D'ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS
Ouvrier, employé	Sans condition d'ancienneté	1 mois
Agent de maîtrise		2 mois
Ingénieurs et cadres	Moins de 3 ans	2 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Au moins 3 ans	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Sans condition d'ancienneté	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 2 et 3

LICENCIEMENT (sauf faute lourde ou grave)	CONDITION D'ANCIENNETÉ	DURÉE DU PRÉAVIS
OETAM	Moins de 2 ans	1 mois
	Au moins 2 ans	2 mois
Ingénieurs et cadres	Moins de 3 ans	2 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Au moins 3 ans	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 1
	Sans condition d'ancienneté	3 mois pour les cadres du niveau V échelon 2 et 3 et positions supérieures

Pour les cadres des positions supérieures la durée de préavis peut être fixée par accord particulier.

En cas de licenciement d'un travailleur handicapé, la durée du préavis est doublée sans que cette durée ne puisse dépasser 3 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis non provoqué par une faute grave du salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale au montant de la rémunération totale correspondant

à la durée du préavis restant à courir. Cette indemnité ne se confond ni avec l'indemnité de licenciement ni avec celles éventuellement dues pour non-respect de la législation ou pour rupture abusive.

Conformément aux dispositions des articles L. 1234-4 à 6 du code du travail, cette inobservation du délai-congé n'a pas pour conséquence, sauf faute grave du salarié, d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin et la dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le délai-congé ne doit entraîner, jusqu'à l'expiration de ce délai, aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait reçus s'il avait continué à travailler (y compris l'indemnité compensatrice de congés payés).

Pendant la période de préavis et tant qu'il n'aura pas trouvé un nouvel emploi, le salarié est autorisé à s'absenter chaque jour pendant 2 heures au maximum pour chercher un emploi. Ces heures seront fixées après entente avec la direction, de façon telle que la marche régulière du service auquel appartient le salarié n'en soit pas troublée ; elles pourront être groupées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise. En cas de désaccord, elles seront fixées alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur.

Dans le cas où l'initiative de la rupture du contrat incombe à l'employeur, la rémunération du salarié ne subira aucune réduction de ce fait.

Quand un salarié congédié trouve un nouvel emploi avant la fin du préavis, il peut demander l'autorisation de quitter son poste avant la fin de la période restant à courir, sans verser l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis, tout en conservant le bénéfice de l'indemnité de licenciement due à la date à laquelle il quitte effectivement l'entreprise. Cette autorisation lui sera accordée sauf dans le cas exceptionnel où son maintien en place est jugé indispensable ; dans ce cas, l'intéressé aura droit à une prolongation de 2 mois de son préavis à compter de la date de notification du refus.

Si l'initiative de la rupture du contrat incombe au salarié, l'employeur pourra consentir à une réduction du temps de préavis.

Le préavis donné pendant une période de congés payés du salarié commencera à courir à la fin de cette période.

Article 6.3

Indemnité de licenciement

Dispositions applicables aux OETAM

Il sera alloué au salarié relevant du statut OETAM, sauf dans le cas de faute grave de sa part, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité de préavis prévue à l'article 6.2 et dont le montant est calculé comme suit :

- entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 1/5 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement ;
- à partir de 5 ans d'ancienneté : 1/4 de mois par année de présence à compter de la date d'entrée dans l'établissement.

Pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté, il sera ajouté au chiffre précédent 2/15 de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Lorsque l'ancienneté du salarié comprendra un certain nombre de mois en sus du nombre d'années complètes, il en sera tenu compte pour le calcul de l'indemnité : le chiffre obtenu en application des dispositions indiquées ci-dessus sera majoré de 1/12 de l'indemnité différentielle correspondant à une année supplémentaire que l'ancienneté du salarié comprendra de mois en sus du nombre d'années complètes.

Par ce calcul, il sera tenu compte de la période de préavis, que le préavis soit ou non travaillé.

Le salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera le salaire moyen de l'intéressé au cours des 3 derniers mois d'activité précédant la rupture du contrat, primes, gratifications, avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant un caractère bénévole et exceptionnel et des remboursements de frais.

Ce salaire ne saurait être inférieur à la moyenne des rémunérations des 12 mois précédant le licenciement.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés licenciés dont l'âge à la date du licenciement est compris entre 55 ans et l'âge effectif de liquidation de la retraite à taux plein.

Toutefois, à titre transitoire pour une durée de 3 ans à compter de la signature de la présente convention collective, les salariés licenciés étant âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 bénéficieront de manière dérogatoire et à titre transitoire d'une indemnité de licenciement majorée de 15 %.

Les parties conviennent de se revoir sur ce dernier point 6 mois avant l'arrivée à échéance des 3 ans de la période transitoire.

L'indemnité sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans le cadre d'un licenciement économique et après exposé de la situation financière de l'entreprise au comité d'entreprise (ou, à défaut, aux délégués du personnel), elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximal de 3 mois, sauf si elle est inférieure ou égale à 1 mois de salaire, auquel cas elle devra être versée au moment du départ de l'entreprise.

En cas de licenciement survenant au cours des 12 mois suivant le déclassement d'un salarié, l'indemnité de licenciement sera réglée sur la base des rémunérations correspondantes aux fonctions exercées avant le déclassement, à condition toutefois que celle-ci n'ait pas été motivée par une faute professionnelle dûment notifiée à l'intéressé à l'époque.

La mise à la retraite à partir de 70 ans n'est pas considérée comme un licenciement (et l'indemnité de congédiement n'est pas due en ce cas), elle fait l'objet des dispositions prévues à l'article 6.6.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres

Il sera alloué aux cadres licenciés, sauf dans le cas de faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur ancienneté dans l'entreprise. Cette indemnité de licenciement sera versée en une fois au départ de l'entreprise.

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois, primes, gratifications, intéressements, participations et avantages en nature compris, à l'exception des indemnités ayant incontestablement le caractère d'un remboursement de frais, les gratifications ayant indiscutablement un caractère bénévole et exceptionnel et des sommes versées en application des dispositions du code du travail sur l'intéressement et la participation.

En cas de rémunération variable, la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois. Il en sera de même pour les éléments de la rémunération dont la périodicité est plus longue que le mois, et notamment pour ceux qui peuvent avoir un caractère saisonnier.

Les cadres ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté auront droit à une indemnité de licenciement égale à 1/5 de mois par année de présence.

Lorsque le cadre a plus de 5 ans d'ancienneté, l'indemnité de licenciement s'établit sur la base des minima suivants : 10/20 de mois par année de présence, l'indemnité ainsi calculée ne pouvant toutefois pas dépasser 15 mois.

L'indemnité de licenciement sera majorée de 20 % pour les salariés licenciés dont l'âge à la date du licenciement est compris entre 55 ans et l'âge effectif de liquidation de la retraite à taux plein.

Toutefois, à titre transitoire pour une durée de 3 ans à compter de la signature de la présente convention collective, les salariés licenciés étant âgés de plus de 50 ans et de moins de 55 ans bénéficieront de manière dérogatoire et à titre transitoire d'une indemnité de licenciement majorée de 15 %.

Les parties conviennent de se revoir sur ce dernier point 6 mois avant l'arrivée à échéance des 3 ans de la période transitoire.

Article 6.4

Licenciement collectif pour motif économique

Les règles applicables en matière de licenciement collectif pour motif économique sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 6.5

Licenciement d'un délégué

Les règles applicables en matière de licenciement d'un délégué sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 6.6

Indemnité de mise ou de départ à la retraite

Départ volontaire à la retraite :

Tout salarié quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse à taux plein, au sens du code de la sécurité sociale, aura droit à une indemnité conventionnelle de départ à la retraite égale à :

- 0,5 mois de salaire avant 5 ans d'ancienneté ;
- 1 mois de salaire après 5 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 3 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- 4 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 4,5 mois de salaire après 25 ans d'ancienneté ;
- 5 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté ;
- 5,5 mois de salaire après 35 ans d'ancienneté ;
- 6 mois de salaire après 40 ans d'ancienneté.

Le salaire pris en compte pour le calcul de cette indemnité sera le même que celui retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Le salarié désireux de prendre sa retraite devra en aviser l'employeur et justifier de son droit par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, 6 mois avant son départ.

Dispositions communes :

L'ancienneté retenue pour la détermination du montant de l'indemnité de mise ou départ à la retraite sera diminuée, le cas échéant, de l'ancienneté prise en considération pour la détermination des indemnités de licenciement qui auraient été versées antérieurement à l'intéressé par l'entreprise, à l'occasion de la rupture à l'initiative de l'entreprise de contrats de travail antérieurs.

Les délais de préavis susvisés pourront être modifiés d'un commun accord.

À partir de 70 ans, le salarié qui part en retraite à son initiative ou à celle de l'employeur recevra une indemnité conventionnelle égale à celle du départ en retraite.

La mise à la retraite par l'employeur ne peut se faire qu'à partir du moment où le salarié a 70 ans, le salarié bénéficiera des indemnités conventionnelles de départ en retraite.

Article 6.7

Certificat de travail

Il doit être remis au salarié, au moment de son départ, un certificat de travail contenant exclusivement le nom et l'adresse de l'employeur, la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi ou, s'il y a lieu, des emplois successifs occupés, avec référence aux catégories et emplois des classifications prévues à la présente convention, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été tenus.

Il pourra être remis, d'autre part, à la demande de l'intéressé, au début de la période de préavis, un certificat provisoire.

Section 7

Indemnisation de la maternité, de la maladie, et des accidents liés au travail

Article 7.1

Absence pour maladie et accident du travail

Dispositions applicables aux OETAM

Tout ouvrier, employé, technicien ou agent de maîtrise ou assimilé absent pour cause de maladie, doit aussitôt en faire la déclaration à son employeur et fournir un certificat médical.

Remplacement :

Les absences motivées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, dûment justifiées, ne constituent pas une rupture de contrat.

Toutefois, dans le cas où ces absences excéderaient une durée de 3 mois et imposeraient le remplacement effectif des intéressés, la procédure valable serait la suivante :

- les ouvriers, employés, techniciens ou agents de maîtrise ou assimilés, appartenant à l'entreprise lors du début de leur maladie, seront automatiquement repris lors de leur guérison. Ils reprendront leur poste antérieur si celui-ci est disponible et dans des conditions au moins égales à celles qui leur étaient faites avant leur absence motivée par la maladie ;
- si le poste est occupé, des offres de reclassement à un poste inférieur devront être faites avec un droit de priorité pour le poste occupé antérieurement, dès que celui-ci deviendra disponible.

En cas d'absence pour cause de maladie, l'employeur peut avoir recours à des contrats à durée déterminée (CDD) dits de remplacement. Le CDD de remplacement est obligatoirement un contrat écrit où doit figurer la définition précise du motif au recours, c'est-à-dire le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu. Outre les mentions légales devant figurer sur tout contrat de travail quelle qu'en soit la durée, ces contrats doivent préciser :

- la cause de l'absence ou de la suspension ;
- le nom et la qualification professionnelle du salarié remplacé ;
- la désignation du poste remplaçant ;
- la durée du contrat (de date à date ou d'une durée minimale sans terme précis).

La notification de l'obligation de remplacement sera faite aux intéressés par lettre recommandée.

Dispositions applicables aux ingénieurs et cadres

Tout cadre absent pour cause de maladie doit en informer aussitôt l'entreprise et fournir un certificat médical.

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à une contre-visite, les rémunérations mensuelles seront payées intégralement pendant les 3 mois d'absence et à moitié pendant les 3 mois suivants.

Chacune de ces périodes de 3 mois sera augmentée de 1 mois par 5 années de présence, avec un maximum de 6 mois pour chacune d'elles.

Les rémunérations mensuelles seront également payées intégralement pendant les 3 premiers mois d'absence et à moitié pendant les 3 mois suivants, en cas d'accident du travail proprement dit survenu au service de l'entreprise, si le cadre intéressé a moins de 1 an mais plus de 6 mois de présence au moment de l'accident.

Si plusieurs congés de maladie sont prescrits au cours d'une même année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser, au cours de cette même année, la durée à laquelle l'ancienneté de l'intéressé lui donne droit au début de sa maladie.

L'employeur pourra déduire de ses versements les indemnités journalières que le cadre toucherait soit au titre de la sécurité sociale, soit au titre du régime de retraite et de prévoyance des cadres, soit au titre de tout autre régime de prévoyance ou de compensation auquel participe l'employeur, à l'exclusion de toute assurance individuelle contractée par l'intéressé et constituée par ses seuls versements.

Les sommes touchées par le cadre et que l'employeur est autorisé à déduire de ses versements doivent lui être déclarées par l'intéressé.

Pour soigner un enfant gravement malade, il sera accordé, au cadre sur justification médicale pouvant donner lieu à une contre-visite, des congés non payés ne devant pas excéder 2 mois par an.

Article 7.2

Maladie, accident, indemnisation des absences

Dispositions applicables aux OETAM

A. – Personnel dont l'ancienneté est inférieure à 1 an

Le salarié ayant une ancienneté de services continus dans l'entreprise inférieure à 1 an bénéficie du régime suivant :

a) Conditions d'ouverture du droit à l'indemnisation :

L'absence doit être due à un accident de travail, justifiée par certificat médical et prise en charge par la sécurité sociale au titre de la législation sur les accidents du travail.

b) Délai de carence et période d'indemnisation :

Les allocations journalières seront dues :

En cas d'absence consécutive à un accident de travail :

- à partir du 1^{er} jour d'absence suivant l'accident ;
- les allocations seront versées, le cas échéant, à l'expiration de la période de carence prévue ci-dessus, pour une durée qui ne pourra excéder la fin du 6^e mois suivant le 1^{er} jour d'arrêt.

En cas d'absence consécutive à un accident de trajet :

- à partir du 22^e jour d'absence continue ;
- dans le cas où l'absence se prolonge au-delà de 60 jours ininterrompus, les allocations journalières seront dues à partir du 16^e jour d'absence ;
- les allocations seront versées, le cas échéant, à l'expiration de la période de carence prévue ci-dessus, pour une durée qui ne pourra excéder la fin du 6^e mois suivant le 1^{er} jour d'arrêt.

En cas d'arrêts successifs, les conditions d'ouverture des droits indiqués ci-dessus devront être remplies à l'occasion de chaque absence.

En tout état de cause, le nombre total de journées d'absences indemnisées au cours de toute période de 12 mois consécutifs ne pourra excéder celui résultant des dispositions ci-dessus, quels que soient le nombre d'absences et la durée de chacune d'elles.

c) Montant et exigibilité de l'allocation journalière :

Le montant de l'indemnité due pour chacune des journées du calendrier (jours ouvrables et non ouvrables) comprises dans la période indemnisée sera égal à 20 % de la 360^e partie du salaire total perçu au cours de l'année précédente, tel qu'il figure au dernier état DAS ou DADS-U connu lors de l'arrêt, retenu dans la limite du plafond annuel des cotisations à la sécurité sociale après déduction, s'il y a lieu, de la valeur représentative de l'avantage en nature constitué par le logement et ses accessoires, telle que cette valeur figure à l'état DAS (déclaration annuelle des salaires et autres rémunérations) ou DADS-U (déclaration automatisée des données sociales unifiées) de la sécurité sociale ; cette disposition est valable pour la durée de l'arrêt jusqu'à l'atteinte de sa première année d'ancienneté.

En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Le salarié victime d'un accident de travail proprement dit durant l'année de son embauche, ou durant l'année suivante s'il a été embauché en cours d'année, percevra une indemnité journalière égale à 20 % de la 30^e partie (ou de la 28^e pour février) du salaire du dernier mois de salaire complet retenu dans la limite du plafond mensuel des cotisations à la sécurité sociale ; à titre exceptionnel, dans le cas où l'intéressé n'aurait pas travaillé 1 mois complet avant l'accident, l'indemnité sera calculée sur la base du salaire réel convenu lors de l'embauche.

Le premier versement des allocations ne pourra être exigible avant la date de la première paie à échoir après les 30 premiers jours suivant la date de la cessation du travail. Les versements suivants seront mensuels.

L'entreprise aura le choix du système à adopter pour l'application de ce régime.

B. – Personnel ayant 1 an de présence

Après 1 an d'ancienneté dans l'établissement en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical, pouvant donner lieu à une contre-visite les indemnités perçues par les collaborateurs sont les suivantes :

OUVRIER	EMPLOYÉ	AGENT DE MAÎTRISE	INGÉNIEUR ET CADRE
<p>Moins de 5 ans d'ancienneté de services continus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 95 % pendant les 2 premiers mois – 70 % pendant les 4 mois suivants <p>Plus de 5 ans et moins de 20 ans d'ancienneté de services continus :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 95 % pendant 2,5 mois – 70 % pendant les 4 mois suivants <p>Plus de 20 ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 95 % pendant 4 mois – 70 % pendant les 2 mois suivants 	<p>Avec 1 an d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à 100 % pendant les 2 premiers mois de maladie – à 75 % de tarif pendant le mois suivant – à 50 % pendant le 4^e mois <p>Après 5 ans de présence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à 1,5 mois plein tarif supplémentaire et à – à 1,5 mois demi-tarif supplémentaire par période de 5 années de présence. 	<p>Après 1 an de présence continue :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à 100 % pendant les 3 premiers mois <p>Après 5 ans de présence :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à 75 % de mois supplémentaires par période de 5 années de présence. 	<p>Après 1 an d'ancienneté (ou 6 mois en cas d'AT) :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 3 mois à 100 % + 3 mois à 50 % <p>De 5 à 10 ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 4 mois à 100 % + 4 mois à 50 % <p>De 10 à 15 ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 5 mois à 100 % + 5 mois à 50 % <p>Après 15 ans d'ancienneté :</p> <ul style="list-style-type: none"> – 6 mois à 100 % + 6 mois à 50 %

La garantie de ressources due par l'employeur est subordonnée au versement des indemnités journalières de sécurité sociale. Elle est atteinte par l'addition des indemnités journalières de sécurité sociale, de la quote-part patronale des indemnités de tout autre régime de prévoyance ou de com-

pensation et d'un versement complémentaire assuré par l'entreprise. La garantie de ressources assurée à l'intéressé vise la rémunération brute qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler. En tout état de cause, cette garantie ne doit pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

Article 7.3

Repos et indemnisation des femmes enceintes ou allaitant leurs enfants

Article 7.3.1

Congé parental d'éducation

Les règles applicables en matière de congé parental d'éducation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Article 7.3.2

Temps d'allaitement

L'intéressée qui, à l'expiration du repos d'accouchement, reprendra son travail sera autorisée à s'absenter pour l'allaitement de son enfant dans les conditions prévues par les articles L. 1225-30 et suivants du code du travail.

Article 7.3.3

Indemnisation du congé maternité

L'entreprise paiera à l'intéressée, pendant une période de 6 semaines avant et 10 semaines après la date de l'accouchement, sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues par la législation sur la sécurité sociale et des avantages pécuniaires que pourraient déjà donner à ce sujet certaines entreprises.

Après la période de 10 semaines ci-dessus, l'intéressée qui prouve par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, que son état ne lui permet pas de reprendre le travail peut être admise à bénéficier des congés maladie prévus à l'article 7.1 de la présente convention.

Article 7.3.4

Conditions de travail des femmes enceintes

À partir du cinquième mois de leur grossesse, les femmes enceintes sont autorisées à quitter leur travail 20 minutes avant l'arrêt normal du personnel.

Article 7.4

Déclassement et/ou reclassement pour inaptitude

Si le salarié est devenu inapte à remplir normalement la tâche qui lui est confiée, l'employeur pourra, pour éviter de le licencier, lui proposer un autre poste d'une classification inférieure ou une diminution de salaire entraînant une modification de son contrat de travail.

L'intéressé devra faire connaître dans un délai de 1 semaine s'il accepte ou refuse le nouveau poste qui lui est proposé.

Si le salarié refuse cette modification, préférant quitter l'entreprise, la rupture du contrat de travail sera considérée comme résultant de l'initiative de l'employeur, ce dernier étant tenu d'observer les règles du préavis et d'accorder les avantages prévus par la présente convention des cas de licenciement.

Si l'intéressé accepte le changement de poste, il continuera à être payé au tarif qu'il avait précédemment pendant une durée de 1 mois.

D'autre part, à l'expiration de ce délai, il est recommandé à l'employeur de faire bénéficier l'intéressé, en plus du salaire normal ou des rémunérations prévues pour le poste occupé, d'une indemnité spéciale de déclassement s'il remplit les conditions suivantes :

- être âgé de 55 ans révolus ;
- avoir 25 ans de présence continue dans l'entreprise ;
- avoir 5 ans d'activité dans la classification.

Cette recommandation ne joue pas pour les déclassements dus à l'alcoolisme médicalement constaté, aux sanctions disciplinaires et aux convenances personnelles de l'intéressé.

L'indemnité de déclassement sera calculée comme suit :

- les 3/4 de la différence entre la rémunération minimale de base (toutes primes exclues) de l'ancien poste et la rémunération minimale de base (toutes primes exclues) du nouveau poste.

Cet avantage cessera :

- soit par reclassement ;
- soit par la résiliation du contrat de travail, que cette résiliation intervienne par suite d'une démission ou d'un licenciement ;
- soit, au plus tard, à la date où l'intéressé atteindra l'âge de la retraite.

Section 8

Prévoyance

Article 8.1

Assurance décès

Les ayants droit du salarié décédé soit durant une période d'activité, soit pendant un arrêt pour maladie ou accident de travail, bénéficieront d'une allocation égale à :

- 4,5 mois de salaire effectif si le salarié décédé était célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge ;
- 9 mois de salaire effectif si le salarié décédé était marié sans enfant à charge, veuf ou divorcé ayant au moins un enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales ;
- + 2 mois par enfant à charge au sens de la législation sur les allocations familiales.

Quel que soit le système adopté par l'entreprise et en l'absence d'accord d'entreprise stipulant des dispositions différentes sur le financement, la charge des cotisations relatives à cette allocation sera supportée par moitié entre l'entreprise et les salariés.

Cette allocation ne se cumulera pas avec des garanties répondant au même objet déjà accordées dans les entreprises.

Les dispositions prévues ci-dessus cessent d'avoir effet, tant à l'égard du salarié et de ses ayants droit qu'à l'égard de l'entreprise, à l'expiration du trimestre civil suivant celui au cours duquel le salarié atteint l'âge légal de liquidation de sa retraite à taux plein.

Article 8.2

Capital ou rente éducation

Les règles applicables en matière de capital ou rente d'éducation sont celles prévues par les dispositions légales en vigueur.

Section 9

Classification professionnelle

Les dispositions de l'accord du 19 novembre 2008 s'appliquent.

Section 10

Salaires, primes et indemnités

Article 10.1

Variation du coût de la vie

Chaque année, la délégation patronale engage une négociation annuelle obligatoire (NAO) portant notamment sur les minima conventionnels.

Article 10.2

Indemnité de panier de nuit, attribution et valeur

Le personnel appelé à travailler durant 8 heures encadrant minuit ou partant de minuit reçoit une indemnité dite de panier de nuit.

Son montant variera en fonction de l'évolution de l'indice partiel alimentation (y compris boissons) du groupe des indices des prix à la consommation (série France entière), publié par l'INSEE (institut national de la statistique et des études économiques).

Le montant de cette indemnité sera réexaminé à l'occasion des négociations annuelles de branche.

Le montant de la prime de panier de nuit à la date de signature de la présente convention est fixé par l'avenant à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 sur les classifications professionnelles. Les modifications ultérieures de ce montant feront l'objet d'avenants successifs au présent accord.

Article 10.3

Indemnité supplémentaire pour dépassement d'au moins 4 heures de l'horaire journalier normal pour les ouvriers et employés

Conformément aux cas prévus par les dispositions légales et dans le cas où un ouvrier ou un employé est appelé à dépasser exceptionnellement, sans interruption, son horaire journalier normal d'au moins 4 heures de travail, il bénéficie d'une indemnité d'un montant égal à celui de l'indemnité dite de panier de nuit, telle que définie à l'article précédent.

Pour les employés, les heures exceptionnelles effectuées par un employé maintenu au travail après avoir accompli sa journée normale, ou rappelé de chez lui, sont majorées de :

- 25 % entre 5 heures et 21 heures ;
- 50 % entre 21 heures et 5 heures.

Les majorations ci-dessus ne sont réglées que dans le cas (absences justifiées ou régulièrement autorisées, jour férié chômé dans l'établissement) où l'employé a été empêché d'accomplir la semaine normale de travail lui donnant droit au bénéfice des majorations pour heures supplémentaires.

Ces pourcentages de majorations ne s'ajoutant pas à ceux éventuellement dus pour heures supplémentaires étant entendu que l'employé bénéficie de la majoration la plus élevée.

Article 10.4

Indemnité de dérangement d'un OETAM rappelé en dehors de son horaire normal

Tout salarié (à l'exception des ingénieurs et cadres) qui, étant chez lui, en dehors de ses heures normales de travail, est rappelé pour l'exécution de travaux d'urgence, a droit à une indemnité forfaitaire de dérangement égale à 1,5 fois son salaire horaire de base.

Cette indemnité est doublée, s'il est rappelé pendant les heures de nuit, soit entre 21 heures et 6 heures.

Cette indemnité n'entre pas en ligne de compte pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 10.5

Prime d'ancienneté

Dispositions applicables uniquement aux OETAM

Une prime d'ancienneté, calculée d'après l'ancienneté de l'intéressé dans l'entreprise, est attribuée dans les conditions suivantes :

- après 3 ans d'ancienneté : 3 %
- après 6 ans d'ancienneté : 6 %
- après 9 ans d'ancienneté : 9 %
- après 12 ans d'ancienneté : 12 %
- après 15 ans d'ancienneté : 15 %

Les pourcentages sont calculés sur la base du niveau I échelon 1 de la grille des minima conventionnels en vigueur, en fonction de la durée du travail effectif de l'intéressé, toutes les heures étant comptées au taux normal. Le montant de la prime ainsi calculée s'ajoute à la rémunération réelle.

Article 10.6

Minima conventionnels

Les dispositions de l'accord classification du 19 novembre 2008 et ses avenants s'appliquent.

Section 11

Sécurisation et développement des parcours professionnels (formation initiale et continue)

Les dispositions de l'accord professionnel intersecteur papier carton du 19 février 2015 sur la formation professionnelle, l'alternance et la gestion prévisionnelle des compétences s'appliquent.

Section 12

Diversité et valorisation du capital humain

Article 12.1

Travailleur atteint de handicap

Les entreprises sont tenues de répondre aux obligations du code du travail en matière d'emploi des personnes atteintes de handicap, des mutilés de guerre ou assimilés.

Afin d'accompagner les entreprises dans le respect de leurs obligations légales les OPCA développent des dispositifs ou « outils ». Les parties signataires invitent donc les entreprises à se rapprocher de leurs OPCA.

Article 12.2

Seniors

Les dispositions des accords professionnels intersecteur papier carton sur l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain du 11 mars 2008 et de l'accord professionnel relatif à la mise en œuvre du contrat de génération du 4 juillet 2013 s'appliquent.

Article 12.3

Égalité professionnelle

Les dispositions de l'accord professionnel relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 26 juin 2012 s'appliquent.

Section 13

Santé, sécurité au travail

Article 13.1

Santé sécurité au travail dans l'intersecteur papier carton

Les dispositions de l'accord professionnel relatif à la santé sécurité au travail du 29 avril 2010 s'appliquent.

Article 13.2

Hygiène et sécurité : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Les employeurs et les salariés appliqueront les mesures d'hygiène et de sécurité conformément aux textes légaux et réglementaires, telles que prévues dans le code du travail.

Dans les établissements de 50 salariés et plus il est constitué de manière obligatoire un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette instance a pour objectif d'associer le personnel aux actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Section 14

Indemnisation de l'activité partielle

Lorsque l'administration reconnaît la nécessité pour l'entreprise de recourir à l'activité partielle, elle lui verse une allocation de base dite « allocation d'activité partielle » ⁽¹⁾ de :

- 7,74 € dans les entreprises de 250 salariés ou moins.
- 7,23 € dans les entreprises de plus de 250 salariés.

En contrepartie, l'employeur versera aux salariés une indemnité horaire correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés « telle que prévue au II de l'article L. 3141-22 ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail ».

*

Section 15

Dialogue social et liberté syndicale

Article 15.1

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent à chacun le droit d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat professionnel de son choix.

Les parties contractantes s'engagent à ne pas discriminer les salariés notamment pour les raisons suivantes :

- le fait d'appartenir à une organisation syndicale ou politique, ou d'y exercer des fonctions ;
- leurs opinions politiques, philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale.

(1) Tarification en vigueur pour l'année 2015, il conviendra de se référer à la législation en vigueur en fonction de ses éventuelles dispositions.

Les employeurs s'engagent à respecter ces principes, en particulier en ce qui concerne l'embauche et le licenciement, l'exécution, la conduite ou la répartition du travail, l'avancement et les mesures de discipline, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux.

Il est interdit à tout employeur de prélever les cotisations syndicales sur les salaires de son personnel et de les payer en lieu et place de celui-ci.

Le chef d'entreprise ou ses représentants ne doivent employer aucun moyen de pression en faveur ou à l'encontre d'une organisation syndicale quelconque.

Toute mesure prise par l'employeur contrairement aux dispositions des alinéas suivants est considérée comme abusive et donne lieu à dommages et intérêts.

Le personnel, de son côté, s'engage à respecter les opinions des autres salariés et, en particulier, la liberté pour chacun d'adhérer et d'appartenir ou non à un syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs ressortissants respectifs, à en assurer le respect intégral.

Article 15.2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical ne peut conduire à des actes contraires aux lois.

Dans tous les cas d'absences autorisées prévues ci-dessous, les parties s'emploieront à éviter que celles-ci apportent une gêne sensible à la marche de l'entreprise et à réduire au minimum les inconvénients qui pourraient en résulter.

Toutes ces absences autorisées n'entraîneront pas de réduction de la durée des congés.

1° Congés syndicaux :

Des autorisations d'absences non rémunérées seront accordées par l'employeur aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale, sur présentation d'un document écrit émanant de celle-ci. Ces autorisations devront être demandées au moins 1 semaine ou exceptionnellement 48 heures à l'avance.

2° Commissions paritaires :

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire décidée entre organisations d'employeurs et de salariés, et dans la limite de trois salariés par organisation syndicale de salariés (y compris le représentant fédéral) et autant de représentants de la délégation patronale. Le temps de travail correspondant sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif. Les frais de déplacements et d'hébergement indispensables aux salariés désignés pour participer à une réunion paritaire de négociation seront remboursés par l'employeur sur la base de justificatifs.

Les salariés seront tenus d'informer 48 heures au moins à l'avance leur employeur de leur participation à ces commissions et de demander leur autorisation.

Article 15.3

Fonctions électives syndicales et publiques

Nonobstant l'application des dispositions des articles L. 3142-56 à 63 du code du travail relatifs aux conséquences de l'exercice des fonctions électives de député ou sénateur, les garanties suivantes seront applicables.

Dans le cas où le salarié est appelé à quitter son emploi pour exercer une fonction électorale syndicale ou publique, il bénéficiera sur sa demande présentée dans le mois suivant l'expiration de son mandat électif :

- s'il s'agit d'une 1^{re} absence dans le cadre d'un mandat et à la condition que cette absence ne dépasse pas 6 mois, d'un droit à réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés ;
- si l'absence dure plus de 6 mois ou s'il s'agit d'un mandat ultérieur, d'une priorité de réintégration dans son emploi ou un emploi similaire avec les avantages qui y sont attachés.

Article 15.4

Communications syndicales – panneaux d'affichage

Des panneaux d'affichage, tels que prévus par le code du travail, seront placés à l'intérieur de chaque établissement, en des endroits accessibles au personnel.

Ils seront installés dans des conditions telles que les avis qui y sont apposés soient normalement protégés.

Ces panneaux, distincts de ceux réservés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront réservés à chaque organisation syndicale pour ses communications syndicales professionnelles.

Aucun document ne pourra être affiché en dehors des panneaux d'affichage.

Une copie du texte à afficher est remise à la direction simultanément à l'affichage.

Article 15.5

Financement des œuvres sociales

Les versements faits par l'employeur pour assurer le fonctionnement des œuvres sociales, dont la liste est donnée par l'article R. 2323-20 du code du travail, ne pourront être inférieurs à 1 % des salaires payés au personnel salarié de l'entreprise.

Fait à Paris, le 12 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3158

Convention collective nationale

IDCC : 802. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(OETAM)**

Brochure n° 3054

Convention collective nationale

IDCC : 925. – **DISTRIBUTION ET COMMERCE DE GROS
DES PAPIERS ET CARTONS
(Ingénieurs et cadres)**

AVENANT N° 6 DU 12 JUILLET 2017
À L'ACCORD DU 19 NOVEMBRE 2008 RELATIF AUX SALAIRES ET PRIMES
AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : ASET1750957M

IDCC : 802, 925

Entre

AFDPE

D'une part, et

FG FO

FILPAC CGT

FCE CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima garantis tels que résultant de l'avenant n° 5 du 14 mars 2014 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles.

Elles rappellent que les salaires sont négociés sans distinction d'origine, de sexe, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail. Cependant, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération des entreprises. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

Elles renvoient les entreprises vers le contenu de l'accord intersecteurs papiers-cartons du 26 juin 2012 portant application du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries des papiers et cartons et tout particulièrement à son titre II visant les mesures propres à corriger les déséquilibres constatés en entreprise.

Article 1^{er}

Salaires minimaux conventionnels

La grille des salaires minimaux conventionnels de l'avenant n° 5 du 14 mars 2014 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles est revalorisée comme suit à compter du 1^{er} juillet 2017 :

(En euros.)

CATÉGORIE professionnelle	NIVEAU	ÉCHELON	SMMG au 1 ^{er} juillet 2017	GARANTIE annuelle de rémunération
Ouvriers et employés	I	1	1482	18615
		2	1488	18690
	II	1	1514	19015
		2	1545	19402
	III	1	1586	19913
		2	1649	20700
		3	1692	21236
Techniciens et agents de maîtrise	IV	1	1741	21728
		2	1825	22776
		3	1898	23687
Ingénieurs et cadres	V	1	2410	30655
		2	3466	44091
		3	4203	53462

Article 2

Salaires minimaux garantis aux salariés commerciaux itinérants

La grille de salaires des salariés commerciaux itinérants cadres, répondant aux conditions de l'article 6.2 de l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée comme suit :

(En euros.)

POSITIONNEMENT		GARANTIE MENSUELLE au 1 ^{er} juillet 2017	GARANTIE ANNUELLE
Niveau	Échelon		
V	1	1 687 €	30 655
	2	soit 70 % du niveau V	44 091
	3	Échelon 1	53 462

Article 3

Prime d'ancienneté

La base de calcul de la prime d'ancienneté, visée à l'article 3 de l'avenant n° 5 à l'accord professionnel du 19 novembre 2008 relatif aux classifications professionnelles, est revalorisée à 1 482 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Prime de panier de nuit

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 10.2 des dispositions générales des conventions collectives est fixé à 5,62 € à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 5

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent avenant fera l'objet de la même publicité que l'accord initial. Il sera déposé auprès des services compétents en application du code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 12 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

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

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

AVENANT N° 145 DU 26 SEPTEMBRE 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 23 DE L'ANNEXE A
NOR : ASET1750962M

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CFDT
CGT-FO
CFTC
CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 23 de l'annexe A à l'accord du 8 décembre 1961 est modifié comme suit :

Dans l'intitulé du paragraphe 1^{er} du titre I^{er},

– les termes « convention du 14 mai 2014 » sont remplacés par « convention du 14 avril 2017 »,

Dans le B du paragraphe 1^{er},

– au 2^e alinéa, les termes « convention du 14 mai 2014 » sont remplacés par « convention du 14 avril 2017 »,

Dans le E du paragraphe 1^{er}, au 2^e alinéa, les termes « accord du 14 mai 2014 » sont remplacés par « accord du 14 avril 2017 »

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
RETRAITE ET PRÉVOYANCE DES CADRES
(Accord du 14 mars 1947)
(15 juin 1983)
(Étendue par arrêté du 14 mars 1987,
Journal officiel du 13 mai 1987)

AVENANT N° A-293 DU 26 SEPTEMBRE 2017
MODIFIANT L'ARTICLE 8 *BIS* DE L'ANNEXE I
NOR : ASET1750961M
IDCC

Entre
CPME
MEDEF
U2P

D'une part, et

CFE-CGC
CFTC cadres
CFDT cadres
CGT-FO cadres

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 8 *bis* de l'annexe I à la convention collective nationale du 14 mars 1947 est modifié comme suit :

Dans l'intitulé du paragraphe 1^{er},

– les termes « convention du 14 mai 2014 » sont remplacés par « convention du 14 avril 2017 ».

Dans le B du paragraphe 1^{er},

– au 2^e alinéa, les termes « convention du 14 mai 2014 » sont remplacés par « convention du 14 avril 2017 ».

Dans le E du paragraphe 1^{er}, au 2^e alinéa, les termes « accord du 14 mai 2014 » sont remplacés par « accord du 14 avril 2017 ».

Fait à Paris, le 26 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3278

Convention collective nationale
IDCC : 1734. – **ARTISTES-INTERPRÈTES**
(Engagés pour des émissions de télévision)

ACCORD DU 5 JUILLET 2016
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES ARTISTES INTERPRÈTES
POUR L'UTILISATION DE LEURS PRESTATIONS
DANS LES ÉMISSIONS DE TÉLÉVISION FOURNIES
PAR ARTE FRANCE ET DIFFUSÉES SUR ARTE (ANNEXE 4)

NOR : ASET1750967M
IDCC : 1734

Entre
ARTE France
D'une part, et
SIA UNSA
SNAPAC CFDT
SFA CGT
FC CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ARTE France et les syndicats d'artistes interprètes ont conclu un accord particulier sur la rémunération due aux artistes interprètes pour l'utilisation de leurs prestations dans les émissions de télévision fournies par ARTE France et diffusées sur ARTE ayant pris effet le 29 mai 1992, modifié par avenant le 22 août 1997, accord annexé à la convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision du 30 décembre 1992 (ci-après « La convention collective »).

La rémunération ainsi déterminée a pris en compte les spécificités d'ARTE en se fondant sur le système appliqué pour la rediffusion totale sur le territoire national français prévu à l'article 3 de l'annexe I de la convention collective précitée.

Depuis la signature de l'accord particulier d'ARTE France, de nouveaux accords sont successivement intervenus et ont modifié le mode de calcul des rémunérations pour rediffusion totale hertzienne sur le territoire national français défini à l'article 3 de l'annexe I à la convention collective :

- l'accord dit « Hadas Lebel » portant sur la rémunération des artistes interprètes en cas de rediffusion par les chaînes dites analogiques terrestres du 8 juin 2011,
- puis, du fait de l'arrêt de la diffusion analogique hertzienne terrestre, l'annexe 1.A de la convention collective dite « Accord sur la rémunération complémentaire versée aux artistes interprètes pour les rediffusions des émissions de télévision par les chaînes de la TNT gratuite » du 9 juin 2016 (ci-après « l'annexe 1.A ») venant se substituer audit accord « Hadas Lebel ».

En conséquence, les parties ont souhaité harmoniser les dispositions de l'accord particulier visé au paragraphe 1 de ce préambule dans les conditions suivantes :

Article 1^{er}

Objet

La rémunération due aux artistes interprètes pour l'utilisation de leur prestation dans les émissions de télévision relevant du champ d'application ci-après précisé et diffusées dans le programme ARTE est définie par les présentes dispositions spécifiques.

Article 2

Champ d'application

2.1. Le présent accord est applicable en France ainsi qu'à l'étranger (sauf pour celles de ses clauses qui seraient incompatibles avec la réglementation ou les usages en vigueur dans le pays où l'émission est réalisée) aux artistes interprètes engagés pour des émissions entièrement financées par ARTE France et réalisées par elle ou pour son compte.

2.2. Le présent accord est applicable aux Artistes interprètes engagés par une société française pour des émissions de télévision au financement desquelles ARTE France aura participé depuis sa création sous forme de production, coproduction, façonnage, ou pré-achat inclus dans le plan de financement.

2.3. En outre, le présent accord sera applicable aux acquisitions par ARTE France de droits de diffusion d'émissions de télévision produites à partir de 1988 et régies par la convention collective postérieurement ou indépendamment d'une participation au plan de financement.

Article 3

Droits d'exploitation

ARTE France pourra diffuser ou faire diffuser, via les services de la chaîne européenne ARTE, ces émissions incluant des prestations d'artistes interprètes en mode analogique et/ou numérique, en mode linéaire, en tous formats, en toutes versions, sur tout terminal de réception avec ou sans fil :

- sur le réseau hertzien terrestre en France et en Allemagne ;
- et par tous autres réseaux de communication électronique incluant les réseaux satellites, sur les territoires de l'empreinte satellite.

Une telle utilisation de ces émissions incluant des prestations d'artistes interprètes donne lieu au paiement d'un salaire complémentaire pour chaque artiste interprète concerné, et ce dans les conditions définies ci-après.

Article 4

Rediffusion d'une émission

dans le cas visé aux articles 2.1 et 2.2 ci-dessus

Dans le cas défini aux articles 2.1 et 2.2 ci-dessus, le salaire complémentaire versé, visé à l'article 3 ci-dessus, correspond au pourcentage du salaire initial calculé selon des principes définis à l'article 2.A.2.1 de l'annexe 1.A et en application des modalités de l'article 2.A.2.2 de l'annexe 1.A,

- à l'exception de l'article 2.A.2.1 c non applicable,
- et à l'exception du taux déterminé en fonction de la part d'audience de la chaîne visé au 2^e tiret de l'article 2.A.2.1 b, qui, pour ARTE France, est le taux spécifique suivant, calculé au regard de l'audience annuelle de la chaîne ARTE pour l'ensemble de l'année civile précédente, correspondant à la somme de sa part d'audience annuelle en France (référence Médiamétrie sur la population « individus 4 ans et plus ») et de sa part d'audience annuelle en Allemagne (référence GFK) :

(Voir tableau page suivante.)

AUDIENCE ANNUELLE CUMULÉE	TAUX
Inférieure à 2,5 %	25 %
Comprise entre 2,5 % et 5 %	35 %
Comprise entre 5 % et 7,5 %	60 %
Au-delà de 7,5 %	100 %

Article 4 bis

Rediffusions partielles et cas particulier du générique

4 bis.1. Les dispositions de l'article 2.B.1 de l'annexe 1.A relatives aux rediffusions partielles sont applicables. Ainsi, en cas de nouvelle utilisation partielle d'une émission, seuls les artistes interprètes participant à la partie rediffusée bénéficient d'un salaire complémentaire constitué du pourcentage prévu à l'article 4 et réduit proportionnellement à la durée de l'émission d'origine. Toutefois, dans le cas où la partie d'émission réutilisée comporte la totalité du rôle d'un artiste interprète, le salaire complémentaire est calculé sur la totalité du pourcentage précisé à l'article 4.

4 bis.2. Les dispositions de l'article 2.C de l'annexe 1.A relatives au cas particulier du générique sont applicables.

Article 5

Acquisition de droits en vue d'une rediffusion dans le cas visé à l'article 2.3 ci-dessus

Dans le cas défini à l'article 2.3 ci-dessus, le salaire complémentaire visé à l'article 3 ci-dessus est celui défini par les dispositions de l'article 3.A ou 3.B de l'annexe 1.A selon la part d'audience de la chaîne ARTE déterminée comme indiqué à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

Modalités de rémunération

6.1. Le paiement des salaires complémentaires prévus au présent accord est effectué par ARTE France – sauf disposition contraire pour l'article 5 ci-dessus prévue à l'annexe 1.A, après l'utilisation de leur prestation concernée.

6.2. Le salaire pris en compte pour le calcul des salaires complémentaires prévus au présent accord est réévalué, selon les dispositions de la convention collective, au moment de l'utilisation de leur prestation.

Article 7

Utilisation de la version télévisuelle d'une « production mixte »

7-1. Par production mixte, il convient d'entendre pour l'application des dispositions du présent accord, la production d'une œuvre cinématographique donnant lieu conjointement à l'élaboration d'une version télévisuelle ayant fait l'objet d'un engagement hors du cadre de la convention collective des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

7.2. En cas d'utilisation de la version télévisuelle d'une production mixte, les artistes-interprètes dont la prestation est ainsi utilisée perçoivent un salaire complémentaire correspondant, selon le cas, au pourcentage du cachet initial tel que défini à l'article 4 et le cas échéant de l'article 5 du présent accord.

7.3. Toutefois, il est précisé que l'assiette de calcul sera déterminée en appliquant au cachet initial perçu par chaque artiste concerné, un taux fixé à 20 %. L'assiette de calcul ne pourra cependant être inférieure, par journée d'engagement, au prix minimum de journée ni excéder cinq fois ce prix.

Article 8

Durée et date d'effet

Le présent accord vient se substituer de plein droit à l'accord particulier ayant pris effet le 29 mai 1992 et est conclu pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} juillet 2016 dans les conditions définies aux alinéas 2 et 3 de l'article 1.4 du titre I de la convention collective, renouvelable par tacite reconduction sauf dénonciation par l'une des parties signataires sous forme recommandée avec avis de réception 3 mois au moins avant son échéance.

Il s'appliquera à toute multidiffusion/tout premier lot de multidiffusions débutant à compter du 1^{er} juillet 2016, quelle que soit la date de signature du contrat des artistes interprètes ou la date de réalisation de l'émission, ainsi qu'à toute rediffusion d'une émission acquise au cours de la période de validité du présent accord.

Fait à Paris, le 5 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 4 DU 5 JUILLET 2017
RELATIF À LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

NOR : ASET1750964M
IDCC : 1930

Entre
ANMF
SRF
CFSI
SNIA

D'une part, et

CSFV CFTC
FNAA CFE-CGC
FGA CFDT

D'autre part,

préalablement il est rappelé ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis en mars, mai et juillet 2017 dans la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 34 « Loyauté. – Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la CCN MTG (IDCC 1930).

Ce nouvel article 34 de la convention collective des métiers de la transformation des grains, modifiée selon les dispositions figurant à l'article 2 du présent avenant, annule et remplace l'article 34 défini par l'avenant n° 46 du 9 novembre 2016.

Article 2

Modification de l'article 34 « Loyauté. – Secret professionnel. – Clause de non-concurrence » de la CCN MTG (IDCC 1930)

A. – Loyauté. – Secret professionnel

« Le principe de loyauté implique pour tout salarié l'obligation de faire preuve d'une discrétion absolue sur l'ensemble des données ou informations relatives à l'entreprise dont il aura eu connaissance, directement ou indirectement à l'occasion de ses fonctions successives dans l'entreprise. L'attention des personnels est attirée en particulier sur le respect du secret professionnel qui s'impose. Pendant toute la durée du contrat de travail et après la cessation de celui-ci, le salarié a interdiction de communiquer à quelque personne que ce soit des informations relatives à l'entreprise, notamment concernant l'activité, les méthodes, l'organisation, le fonctionnement, les marchés, les produits et les tarifs de celle-ci, sans préjudice des droits spécifiques des représentants du personnel.

L'application de cette obligation peut faire l'objet d'une clause de confidentialité insérée dans le contrat de travail.

Le principe de loyauté implique pour tout salarié, l'obligation de s'interdire de concurrencer son employeur pendant toute la durée de son contrat de travail, y compris pendant les périodes de suspension de celui-ci.

B. – Clause de non-concurrence

Par ailleurs, lorsque la protection des intérêts légitimes de l'entreprise le justifie, les parties au contrat de travail peuvent convenir, par écrit, d'une obligation de non-concurrence prenant effet dès le départ effectif de l'entreprise respectant à minima les règles et limites conventionnelles ci-dessous :

Pour être valable, l'accord des parties doit respecter les conditions cumulatives suivantes :

- être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise.

La rédaction de la clause de non-concurrence, doit indiquer les intérêts légitimes que l'employeur entend protéger (définition de l'importance du risque économique et commercial encouru) et qui justifient l'existence de l'interdiction de concurrence. La clause doit notamment tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

- être limité dans le temps.

Sauf accord différent entre les parties dûment motivé notamment au regard de la spécificité des fonctions du salarié, la durée de l'interdiction de concurrence ne peut excéder 1 mois à compter de la cessation définitive du contrat de travail.

- être limité dans l'espace.

La zone géographique dans laquelle l'interdiction de concurrence s'applique doit être précisément définie par les parties au contrat de travail.

En tout état de cause, la clause ne doit pas avoir pour effet d'empêcher totalement le salarié d'exercer une activité professionnelle conforme à sa formation, à ses connaissances et à son expérience professionnelle.

- tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié.

La clause doit tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié, de sorte que ce dernier ne se trouve pas dans l'impossibilité absolue de retrouver une activité professionnelle conforme à sa formation et à ses connaissances.

- comporter l'obligation pour l'employeur de verser une contrepartie financière au salarié.

n contrepartie du respect de l'obligation de non-concurrence, à la suite de la rupture du contrat de travail, quel qu'en soit l'auteur, l'employeur verse pendant toute la durée d'application de celle-ci, au salarié, une contrepartie constituée par une indemnité mensuelle dont le montant brut est au moins égal à :

- 25 % pour une interdiction au plus égale à 12 mois
- 30 % pour une interdiction entre 12 et 18 mois

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité mensuelle est égal à 1/3 de la rémunération brute soumise à cotisations sociales perçue par l'intéressé au cours des 3 derniers mois précédant la rupture effective du contrat de travail, sans qu'il puisse être inférieur à 1/12 de la rémunération brute des 12 mois précédant la cessation effective du contrat de travail. Toute prime et/ou gratification de caractère annuel et non exceptionnel versée au salarié pendant la période de référence retenue est prise en compte *pro rata temporis*.

Les sommes n'ayant pas le caractère de salaire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que les indemnités dont le versement trouve sa cause dans la cessation du contrat de travail telles que notamment l'indemnité compensatrice de préavis, l'indemnité compensatrice de congés payés, l'indemnité de licenciement, n'entrent pas dans l'assiette de calcul de l'indemnité mensuelle telle que définie ci-dessus.

Le versement de l'indemnité de non-concurrence est trimestriel et versé au cours du mois suivant la fin du trimestre considéré. Les parties peuvent se mettre d'accord pour toute autre modalité de versement (versement mensuel, versement unique...).

Le versement des indemnités de non-concurrence est subordonné au respect, par le salarié, de l'interdiction d'exercer l'activité concurrente définie par les parties.

Lorsque le salarié contrevient à l'interdiction de concurrence, la contrepartie cesse définitivement d'être due au salarié.

En outre, toute violation de l'obligation de non-concurrence rend le salarié automatiquement redevable envers son employeur d'une part, du remboursement des indemnités de non-concurrence indûment perçues depuis la date de commencement de ladite violation et d'autre part, d'une pénalité fixée forfaitairement à un montant égal à la rémunération brute fixe et variable soumise à cotisations sociales perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant celui de la cessation du contrat de travail. Le paiement de cette pénalité ne porte pas atteinte aux droits de la société de faire ordonner, sous astreinte, la cessation de l'activité concurrentielle.

La clause de non-concurrence étant d'exécution personnelle, elle ne s'applique pas en cas de rupture du contrat de travail par suite du décès du salarié.

En cas de décès du salarié concerné au cours de l'exécution de la clause, l'indemnité mensuelle définie ci-dessus cesse d'être versée à compter du mois qui suit la date du décès.

L'employeur peut libérer l'intéressé de l'obligation de non-concurrence convenue ou réduire la durée ou le secteur d'application de celle-ci, à condition de prévenir ce dernier, par lettre recommandée ou par courrier remis en main propre contre décharge adressé(e) à tout moment pendant l'exécution du contrat de travail ou jusqu'au dernier jour de comptabilisation du salarié dans les effectifs de l'entreprise.

En cas de dispense du préavis par l'employeur, l'information sur la dispense doit figurer dans la lettre de licenciement.

Dans l'hypothèse d'une libération totale, l'employeur n'est pas tenu, de verser l'indemnité de non-concurrence définie ci-dessus.

Sous réserve de comporter une contrepartie financière et quel que soit le montant de celle-ci, les obligations de non-concurrence convenues avec les salariés antérieurement à l'entrée en vigueur des présentes dispositions, restent valables.

Article 3

Date d'application et durée

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée

Article 4

Publicité. – Dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au Secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 5

Extension

Les parties signataires sont convenues de demander, sans délai, l'extension du présent avenant, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 5 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

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

AVENANT N° 87 DU 13 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA PRIME COMPLÉMENTAIRE
EXAMEN ENAF OU CNG

NOR : ASET1750949M
IDCC : 240

Entre
ANGTC

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, dans le cadre de la convention collective nationale des greffiers des tribunaux de commerce, de modifier les dispositions de l'article 51 définissant les modalités de calcul de la prime complémentaire dite examen « ENAF » ou « CNG ».

Article 1^{er}

Prime complémentaire examen ENAF ou CNG

L'article 51 de la convention collective des greffiers des tribunaux de commerce est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 51

Le CNG étant habilité à dispenser la formation professionnelle des employés des greffes, une prime complémentaire mensuelle brute d'un montant égal à 15 points est accordée aux salariés détenteurs de l'examen de fin de cycle ENAF. »

Article 2

Entrée en vigueur. – Publicité. – Dépôt

Sous réserve du respect des conditions de validité légalement applicables, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

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

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

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

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

AVENANT N° 88 DU 13 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1750950M
IDCC : 240

Entre
ANGTC

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

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet, dans le cadre de la convention collective nationale des greffiers des tribunaux de commerce, de mettre en place la commission permanente de négociation et d'interprétation prévues par les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail issues de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et révisé à cet effet les dispositions de l'article 5 *bis* de ladite convention collective.

Article 1^{er}

Commission permanente de négociation

L'article 5 *bis* de la convention collective des greffiers des tribunaux de commerce est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 5 *bis*

Commission paritaire permanente de négociation

a) Missions et attributions

Il est créé une commission paritaire permanente de négociation ayant pour mission essentielle la négociation dans le cadre de la convention collective nationale des greffiers des tribunaux de commerce.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail la commission paritaire permanente de négociation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

La commission paritaire permanente de négociation peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission paritaire permanente de négociation exerce par ailleurs les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

b) Composition

La commission est composée au maximum de 5 représentants de l'organisation patronale dont 3 au moins doivent être des greffiers en exercice et au maximum de 2 représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Ces dernières notifient par écrit à l'organisation patronale l'identité des salariés qu'elles désignent afin de siéger à la présente commission paritaire. Tout changement de représentant est notifié dans les mêmes conditions à l'organisation patronale.

c) Réunions

Périodicité

La commission paritaire permanente de négociation se réunit au moins quatre fois par année civile.

La commission paritaire permanente de négociation peut se réunir en commission mixte paritaire dans les conditions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Le calendrier des réunions est défini semestriellement en commission.

Calendrier des négociations

La commission établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives et de la périodicité des négociations obligatoires.

Convocation

L'organisation patronale assure la convocation par tout moyen des membres de la commission en veillant à respecter un délai de prévenance d'au moins 15 jours sauf urgence ou circonstances exceptionnelles.

Ordre du jour et procès-verbal des réunions

Lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation, l'ordre du jour de la réunion suivante est arrêté conjointement par les participants.

À l'issue de chaque réunion, un projet de compte rendu de la commission paritaire est élaboré par la partie patronale.

Ce projet est adressé aux organisations syndicales de salariés lors de la convocation à la séance suivante.

Il est ensuite soumis à approbation lors de la séance suivante. »

Article 2

Commission d'interprétation

L'article 26 de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 26

Commission paritaire d'interprétation

Il est institué une commission nationale paritaire d'interprétation qui est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention et ses annexes.

Cette commission est composée pour les salariés de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche et pour les employeurs d'un représentant au moins par organisation patronale représentative étant entendu que le nombre des représentants des employeurs devra être au plus égal à celui des salariés.

Les organisations syndicales représentatives dans la branche notifient par écrit à l'organisation patronale l'identité des salariés qu'elles désignent afin de siéger à la présente commission paritaire d'interprétation.

Cette commission sera convoquée, à la demande d'une organisation signataire de la convention collective, dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande au siège de la représentation patronale. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion. L'avis de la commission, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt. »

Article 3

Protection des salariés membres des commissions paritaires

Il est ajouté un article 5 *ter* à la convention collective des greffiers des tribunaux de commerce :

« En application des dispositions de l'article L. 2234-3 du code du travail, les salariés à qui s'applique la convention collective des greffiers des tribunaux de commerce et membres de l'une des commissions suivantes :

- commission paritaire permanente de négociation (art. 5 *bis*) ;
- commission nationale paritaire d'interprétation (art. 26) ;
- commission nationale paritaire de conciliation (art. 21) ;
- commission paritaire nationale de l'emploi (art. 55),

bénéficient des dispositions protectrices instituées par l'article L. 2411-3 du code du travail, dans les mêmes conditions légales que les délégués syndicaux et les anciens délégués syndicaux sous réserve que :

- d'une part la désignation de ces salariés, en tant que membre desdites commissions ait été reçue par l'organisation patronale avant que le salarié ait été convoqué à l'entretien préalable au licenciement par son employeur
- d'autre part que cette désignation ait été portée à la connaissance de leur employeur au plus tard au moment de l'entretien préalable,
- à moins que, dans les deux cas, le salarié ne soit en mesure de démontrer que son employeur avait connaissance de l'imminence de sa désignation à l'une des commissions susvisées. »

Article 4

Publicité – Dépôt

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

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

Fait à Paris, le 13 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

AVENANT N° 13 DU 2 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2017

NOR : ASET1750954M
IDCC : 1170

Entre

FFTB

D'une part, et

FNCB CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 12 du 2 juin 2016 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAG) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 12 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive de 0,9 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2017 selon le barème suivant :

(En euros.)

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
1	19205	19687	19771	20277
2	20293	20907	21754	22819
3	22821	23570	24816	26300

GROUPE	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
4	26348	27122	28711	30865
5	30910	32125	34684	37782

Article 2

Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(En euros.)

GROUPE	3 ANS d'ancienneté	6 ANS d'ancienneté	9 ANS d'ancienneté	12 ANS d'ancienneté	15 ANS d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

Article 3

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

Article 4

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Article 5

Adhésion

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le code du travail et notamment selon les articles L. 2261-3 et suivants.

Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 6

Notification et dépôt de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

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

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la direction des relations du travail.

Fait à Paris, le 2 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/43

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Établissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 41 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017.....	132
Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 1 du 6 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux.....	134
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 1 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux	136
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 2 du 9 février 2017 relatif aux salaires minimaux (cadres)	138
Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 48 du 29 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} août 2017 et aux salaires minimaux pour la campagne des vendanges 2017	140
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 49 du 10 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2017	142
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 5 du 26 janvier 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2017 ..	144
Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 103 du 5 juillet 2017 relatif aux salaires minimaux	146
Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 110 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	148
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 40 du 13 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2017 (annexe I « Salaires au temps »).....	150
Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 41 du 13 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2017 (annexe II « Salaires à la tâche »)	153
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 41 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	155
Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 92 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	158
Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres (Meuse) : avenant n° 101 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	160

Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle, Moselle) : avenant n° 76 du 21 juin 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} juillet 2017	162
Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 72 du 26 juin 2017 ...	164
Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 7 du 18 avril 2017 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2017	166

Convention collective

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Moselle)
(5 mai 1970)**

(Étendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

**AVENANT N° 41 DU 21 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797188M
IDCC : 9572

Entre

Syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes de la Moselle

D'une part, et

UR CFDT de Lorraine

UR CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est rappelé que :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017.

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

« Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
III	1	10,16	1 540,97
	2	10,29	1 560,68
IV	1	10,71	1 624,39
	2	10,77	1 633,49

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
TAM I	1	10,96	1 662,30
	2	11,13	1 688,09
TAM II		12,39	1 879,19
Cadres I		14,43	2 188,60
Cadres II		18,19	2 745,23

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9241. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Dordogne)
(6 février 1968)

(Étendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

AVENANT N° 1 DU 6 JANVIER 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797183M
IDCC : 9241

Entre

FDSEA de la Dordogne

Syndicat des champignonnistes

FDCUMA de la Dordogne

Syndicat des EDT

D'une part, et

CFDT de la Dordogne

CFTC de la Dordogne

FGTA – FO de la Dordogne

SNCEA CFE – CGC de la Dordogne

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 de la convention collective est modifié comme suit :

« Salaires des ouvriers

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (*)
101	9,76
102	9,83
201	9,90
202	10,07
301	10,20
302	10,38
401	10,57
402	10,85
(*) 1 euro = 6,55957 francs.	

Article 2

L'article 73 de la convention collective est modifié comme suit :

« Rémunération des cadres

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
3A	1 993
3B	2 437
2	2 843
1	3 368

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois suivant l'extension.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Dordogne de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Périgueux, le 6 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(23 juin 2015)
(Étendue par arrêté du 23 novembre 2016,
Journal officiel du 3 décembre 2016)

AVENANT N° 1 DU 9 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (NON-CADRES)
NOR : AGRS1797184M
IDCC : 9331

Entre
FDSEA de la Gironde
Entrepreneurs des territoires de la Gironde

D'une part, et
SGA CFDT de la Gironde
UD des syndicats CFTC de la Gironde

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de l'annexe II de la convention collective est modifié comme suit :

« I. – Salaires horaires conventionnels correspondant aux catégories professionnelles
Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic : 9,76 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2017.
La grille des salaires minimaux s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
A	9,76
B	9,78
C	9,91
D	10,11
E	10,32
F	11,60
F (champ. – horti.)	10,20
G (horti.)	10,30
V (vendangeur)	9,78

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 2 DU 9 FÉVRIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (CADRES)

NOR : AGRS1797185M
IDCC : 9331

Entre
FDSEA de la Gironde
Entrepreneurs des territoires de la Gironde
d'une part, et
SGA CFDT de la Gironde
UD des syndicats CFTC de la Gironde
d'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de l'annexe II de la convention est modifié comme suit :

« II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE MENSUEL
III A	2 065
III	2 633
II	3 161
I	3 603

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet dès la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale de la Gironde de la DIRECCTE Aquitaine.

Fait à Bordeaux, le 9 février 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE LA ZONE VITICOLE
(Aude)
(21 juillet 1998)
(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 48 DU 29 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AOÛT 2017
ET AUX SALAIRES MINIMAUX POUR LA CAMPAGNE DES VENDANGES 2017
NOR : AGRS1797181M
IDCC : 9112

Entre

Syndicat des employeurs de main-d'œuvre de la zone viticole de l'Aude

D'une part, et

FO et SYNFOCA de l'Aude

CFDT de l'Aude

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC AFNCA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 29 « Fixation des salaires » de la convention collective est abrogé et remplacé à compter du 1^{er} août 2017 par les dispositions suivantes :

« Article 29

Fixation des salaires

A. – Salaires à compter du 1^{er} août 2017

Personnel non cadre

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant	–	9,76
II Ouvrier spécialisé	1	9,85
	2	9,90

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
III Ouvrier qualifié	1	10,10
	2	10,45
IV Ouvrier hautement qualifié	1	10,85
	2	11,60

Personnel cadre

La valeur du point est fixée à 11,11 € au 1^{er} août 2017.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
V Chef de culture	1	185	2 055,35
	2	190	2 110,90
	3	195	2 166,45
	4	200	2 222,00
VI Régisseur	1	213	2 366,43
	2	218	2 421,98
	3	222	2 466,42
	4	226	2 510,86
VII Régisseur général	1	226	2 510,86
	2	241	2 677,51
	3	256	2 844,16
	4	273	3 033,03

B. – Salaires des vendanges pour la campagne 2017

Coupeurs : 9,76 €, niveau I, ouvrier exécutant, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail ;

Videurs de seaux : 9,85 €, niveau II (échelon 1) ouvrier spécialisé, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail,

Porteurs : 9,90 €, niveau II (échelon 2) ouvrier spécialisé, et 1,5 litre de vin par 8 heures de travail. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 29 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 49 DU 10 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2017

NOR : AGRS1797189M
IDCC : 9641

Entre

FDSEA des Pyrénées-Atlantiques

FDCUMA des Pyrénées-Atlantiques

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques

SGA CFDT des Pyrénées-Atlantiques

CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} mars 2017 :

Articles 29 et 66 de la convention collective

(En euros.)

EMPLOI		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon	
I	1	9,76
	2	9,81
II	1	9,85
	2	9,89
III	1	9,99
	2	10,20
IV	–	10,43

Article 73 de la convention collective (cadres)

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III	225	11,55
II	320	13,10
I	400	14,42

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques de la DIRECCTE d'Aquitaine.

Fait à Pau, le 10 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Savoie et Haute-Savoie)
(6 août 2012)
(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013,
Journal officiel du 26 janvier 2013)

AVENANT N° 5 DU 26 JANVIER 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2017
NOR : AGRS1797178M
IDCC : 8826

Entre
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie
Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie
Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie

D'une part, et

FO
CFDT
CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Rémunérations minimales

Les salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi sont fixés aux montants suivants :

(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,85	1 493,95
	2	9,92	1 504,57

CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
III	1	10,00	1 516,70
	2	10,12	1 534,90
IV	1	10,18	1 544,00
	2	10,40	1 577,37
TAM I	1	10,90	1 653,20
	2	11,20	1 698,70
TAM II	–	11,57	1 754,82

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 26 janvier 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Côtes-d'Armor)
(26 octobre 1982)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,
Journal officiel du 29 mars 1983)

AVENANT N° 103 DU 5 JUILLET 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1797182M
IDCC : 9221

Entre

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles

D'une part, et

CFDT

SNCEA CFE – CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant celui de la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension ou le 1^{er} jour du mois de cette publication si celle-ci a lieu avant le 15 de ce mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité départementale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 5 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

a) Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention collective, et sous réserve des dispositions légales relatives au Smic, le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	11	9,76	1 480,27
	2	12	9,97	1 512,15
II	1	21	10,09	1 530,35
	2	22	10,53	1 597,09
III	1	31	11,29	1 712,35
	2	32	11,64	1 765,44
IV	1	41	12,50	1 895,88
	2	42	13,67	2 073,33

b) Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention collective est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	14,29	2 167,36
Responsable adjoint d'exploitation	300	17,84	2 705,79
Responsable d'exploitation	350	20,81	3 156,25
Directeur d'exploitation	400	23,79	3 608,23

c) Valeur des avantages en nature

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

– à la journée complète : 9 € ;

– à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

– par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES
(Vosges)
(27 juin 1969)**

(Étendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

**AVENANT N° 110 DU 21 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797190M
IDCC : 9882

Entre

Syndicat des exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières du département des Vosges

D'une part, et

UR CFDT de Lorraine

UR CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
III	1	10,16	1 540,97
	2	10,29	1 560,68
IV	1	10,71	1 624,39
	2	10,77	1 633,49

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
TAM I	1	10,96	1 662,30
	2	11,13	1 688,09
TAM II	–	12,39	1 879,19
Cadres I	–	14,43	2 188,60
Cadres II	–	18,19	2 745,23

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

**AVENANT N° 40 DU 13 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017
(ANNEXE I « SALAIRES AU TEMPS »)**

NOR : AGRS1797176M
IDCC : 8531

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne

Fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires

D'une part, et

FGA CFDT de Bretagne

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est remplacée par l'annexe I ci-jointe à compter du 1^{er} mai 2017.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires au temps à compter du 1^{er} mai 2017 (art. 35 de la convention collective)

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	A – B	100	9,76
II	C	105	9,78
	D	110	9,80
III	E	115	9,82
	F	125	9,84
	G	135	9,86
IV	H	150	9,88
	I	170	10,39
	J	200	11,44

Personnel administratif, commercial, technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	100	9,76
II	1	110	9,80
	2	120	9,83
III	1	135	9,86
	2	150	9,88
IV	1	170	10,39
V	1	190	11,07
	2	210	11,78
VI	1	240	13,00
	2	270	13,82

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	1	190	11,07
II	1	230	12,44
	2	270	13,82
III	1	320	15,53
	2	370	17,22

*Cadres**(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL
I	280	14,22
II	360	16,88
III	420	18,93
IV	460	20,31
V	480	20,98
VI	510	22,02
VII	550	23,37
VIII	600	25,11

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

**AVENANT N° 41 DU 13 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2017
(ANNEXE II « SALAIRES À LA TÂCHE »)**

NOR : AGRS1797177M
IDCC : 8531

Entre

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne

Fédération de Bretagne des entrepreneurs des territoires

D'une part, et

FGA CFDT de Bretagne

CFTC-Agri

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective est remplacée par l'annexe II ci-jointe à compter du 1^{er} mai 2017.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 13 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Salaires à la tâche à compter du 1^{er} mai 2017 (art. 43 de la convention collective)

(En euros.)

	HORS FRAIS de mécanisation	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Feuillus durs			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) ; le m ³	4,31	1,25	5,56
– taillis sous futaie ; le m ³	4,77	1,25	6,02
– coupe champêtre ; le m ³	5,38	1,25	6,63
Peupliers et autres feuillus tendres (avec mise en andains) ; le m ³	2,55	1,25	3,80
Résineux (avec mise en andains) ; le m ³	2,62	1,25	3,87
Poteaux de lignes PTT, EDF ; le m ³	Rémunération fixée de gré à gré		
Billons de sciage (toutes essences sur mesure d'usage : 10 %)			
– dimensions égales ou inférieures à 1,5 mètre ; le stère	3,12	2,16	5,25
– dimensions supérieures à 1,5 mètre ; le stère	2,46	2,16	4,60
Bois de feu en 1 mètre ; le stère	4,34	2,16	6,46
Bois de trituration			
– en 1 mètre ; le stère	3,58	2,16	5,71
– en 2 mètres ; le stère	2,89	2,16	5,02
Bois de trituration ; la tonne	5,38	3,82	9,20
Travaux supplémentaires (rémunération fixée de gré à gré)			
– abattage à culée noire			
– écorçage forestier			
– filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur)			
– démantèlement des houppiers mise en andains ou en tas (bois durs)			
– brûlage			

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)
(16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

**AVENANT N° 41 DU 21 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797179M
IDCC : 8831

Entre

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Voir tableaux pages suivantes.)

Grille des salaires des travailleurs au temps

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	9,76	1 480,30
II	1 C	105	9,80	1 486,37
	2 D	110	9,83	1 490,92
III	1 E	115	9,86	1 495,47
	2 F	125	9,88	1 498,50
	3 G	135	9,90	1 501,53
IV	1 H	150	9,94	1 507,60
	2 I	170	10,22	1 550,07
	3 J	200	11,09	1 682,02

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT 1		100	9,76	1 480,30
ACT 2	1	110	9,83	1 490,92
	2	120	9,87	1 496,98
ACT 3	1	135	9,90	1 501,53
	2	150	9,94	1 507,60
ACT 4		170	10,22	1 550,07
ACT 5	1	190	10,92	1 656,24
	2	210	11,45	1 736,62
ACT 6	1	240	12,42	1 883,74
	2	270	13,40	2 032,38

C. – Agent de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM 1		190	10,92	1 656,24
AM 2	1	230	12,09	1 833,69
	2	270	13,40	2 032,38
AM 3	1	320	15,05	2 282,63
	2	370	16,71	2 534,41

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C 1	280	13,74	2 083,95
C 2	360	16,38	2 484,35
C 3	420	18,35	2 783,14
C 4	460	19,70	2 987,90
C 5	480	20,34	3 084,97
C 6	510	21,34	3 236,64
C 7	550	22,64	3 433,81
C 8	600	24,29	3 684,06

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9542. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES,
(Meurthe-et-Moselle)
(19 juin 1969)**

(Étendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 25 août 1972)

**AVENANT N° 92 DU 21 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1797186M
IDCC : 9542

Entre

Syndicat des exploitations d'horticulture de Meurthe-et-Moselle

D'une part, et

UR CFDT de Lorraine

UR CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70
III	1	10,16	1 540,97
	2	10,29	1 560,68

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
IV	1	10,71	1 624,39
	2	10,77	1 633,49

Article 2

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
TAM I	1	10,96	1 662,30
	2	11,13	1 688,09
TAM II		12,39	1 879,19
Cadres I		14,43	2 188,60
Cadres II		18,19	2 745,23

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9552. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET DE SERRES**

(Meuse)

(9 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 8 septembre 1972)

AVENANT N° 101 DU 21 JUIN 2017

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

NOR : AGRS1797187M

IDCC : 9552

Entre

Syndicat des horticulteurs, fleuristes, pépiniéristes et des maraîchers serristes de la Meuse

D'une part, et

UR des syndicats CFDT de Lorraine

UR des syndicats CFTC

SNCEA CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;

Le Smic est fixé à 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017.

Article 2

L'article 17 de la convention collective de travail du 9 septembre 1969 est abrogé et remplacé par ce qui suit :

Les salaires horaires afférents aux ouvriers et employés de la convention collective sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
II	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70
III	1	10,16	1 540,97
	2	10,29	1 560,68
IV	1	10,71	1 624,39
	2	10,77	1 633,49

Les salaires afférents aux techniciens/agents de maîtrise et aux cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM I	1	10,96	1 662,30
	2	11,13	1 688,09
TAM II		12,39	1 879,19
Cadres I		14,43	2 188,60
Cadres II		18,19	2 745,23

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8414. – **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES**
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)
(22 février 1972)
(Étendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 25 avril 1973)

AVENANT N° 76 DU 21 JUIN 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : AGRS1797175M
IDCC : 8414

Entre
Syndicat des maraîchers de Moselle

D'une part, et
UR CFDT de Lorraine
UR CFTC
SNCEA CFE-CGC

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

Article 1^{er}

Rappel :

- le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois ;
- aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs ;
- le Smic est fixé à 9,76 € depuis le 1^{er} janvier 2017.

Les salaires minimaux concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,76	1 480,30
	2	9,81	1 487,88
II	1	9,90	1 501,53
	2	10,00	1 516,70
III	1	10,16	1 540,97
	2	10,29	1 560,68

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
IV	1	10,71	1 624,39
	2	10,77	1 633,49

Les salaires minimaux concernant les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau	Échelon		
TAM I	1	10,96	1 662,30
	2	11,13	1 688,09
TAM II	–	12,39	1 879,19
Cadres I	–	14,43	2 188,60
Cadres II	–	18,19	2 745,23

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours à compter de la signature.

Fait à Laxou, le 21 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,
DE LA PÉPINIÈRE**

(Allier)

(19 juin 1970)

(Étendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

AVENANT N° 72 DU 26 JUIN 2017

NOR : AGRS1797180M

IDCC : 9032

Entre

Syndicat des producteurs de l'horticulture et des pépinières de l'Allier

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier

Société d'agriculture de l'Allier et le syndicat des employeurs de main-d'œuvre de l'Allier

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier

Fédération départementale des CUMA de l'Allier

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC

CFTC-Agri

CFDT de l'Allier

FO de l'Allier

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	100 ⁽¹⁾	9,76	1 480,30
	2	110	10,02	1 519,74

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
II	1	120	10,31	1 563,72
	2	130	10,39	1 575,85
III	1	140	10,79	1 636,52
	2	150	10,88	1 650,17
IV	1	160	11,29	1 712,36
	2	170	11,35	1 721,46
(1) Applicable après 10 mois de service continu.				

TAM

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TARIF HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	12,00	1 820,04
	2	12,50	1 895,88
II	–	13,00	1 971,71

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)	SALAIRE FORFAITAIRE
I	1	13,60	2 062,71	2 303
	2	14,50	2 199,22	2 455
II	1	19,20	2 912,06	3 250
	2	22,56	3 421,68	3 820

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à dater du 1^{er} jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Moulins, le 26 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)
(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

AVENANT N° 7 DU 18 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2017
NOR : AGRS1797174M
IDCC : 7021

Entre
SNCIA
D'une part, et
FGA CFDT
SNI CFE-CGC
UNSA 2A
CFTC-Agri
FGTA FO

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

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective.

Le présent avenant a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2017.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2017 est porté :

- pour les niveaux 1 à 3 de 118,25 € à 120,37 € soit une hausse en masse annuelle de 1,8 %, par effet d'une augmentation de 1,8 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2017, soit un IV de 120,37 € ;

- pour le niveau 4 et les suivants de 118,25 € à 119,55 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,1 %, par effet d’une augmentation de 1,1 % de l’indice de valorisation au 1^{er} janvier 2017, soit un IV de 119,546 €.

Article 2

Majoration de l’indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l’indice de valorisation servant au calcul des RMM pour 2017 est augmenté dans les mêmes conditions que l’IV de RAM et porté au 1^{er} janvier 2017 :

- pour les niveaux 1 à 3 de 9,096 € à 9,2597 € ;
- pour le niveau 4 et les suivants de 9,096 € à 9,1961 €.

Article 3

Clause de revoyure

Les parties conviennent de faire un bilan du présent accord lors de la CMN du 30 novembre 2017.

Article 4

Date d’application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l’administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM figure en annexe au présent avenant. Elle annule et remplace celle de l’avenant n° 6 du 15 juin 2015.

Article 5

Extension

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

Article 6

Dépôt. – Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 18 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RMM et RAM annuelles pondérées 2017

(En euros.)

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RMM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHNIE	INSÉMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
725 700	22	224	26 779,2	2 059,9								Comptable 2°			
699 675	21	220	26 301,0	2 023,1				TI (*) coordinateur			Assistant direction				
674 650	20	216	25 822,8	1 986,4	Chef de taurellerie					Animateur technico-commercial					
649 625	19	212	25 344,6	1 949,6			Tech. création génétique		Technicien TE						
624 600	18	208	24 866,4	1 912,8			Tech. diffusion génétique	TI (*) spécialisé					Technicien informatique		
599 575	17	204	24 388,2	1 876,0				TI (*) qualifié				Comptable 1°			
574 550	16	200	23 910,0	1 839,2											
549 525	15	196	23 431,8	1 802,4						Animateur technico-commercial					
524 500	14	192	22 953,6	1 765,7	Taurelier resp. équipe			TI (*)							
499 475	13	188	22 475,4	1 728,9				TI (*) débutant			Assistant spécialisé				

POINTS de cotation	NIVEAU	INDICE de salaire	RAM (en €)	RMM (en €)	TAURELLERIE	LABORATOIRE	ZOOTECHNIE	INSEMINATION	TRANSPLANTATION embryonnaire	TECHNICO-commercial	ADMINISTRATION	COMPTABILITÉ	INFORMATIQUE	TRANSPORT	ENTRETIEN
474 450	12	184	21 997,2	1 692,1		Laborantin 2°									
449 425	11	180	21 519,0	1 655,3											
424 400	10	178	21 279,9	1 636,9		Laborantin répar. livreur								Transporteur d'animaux	
399 375	9	176	21 040,8	1 618,5	Taurelier spécialisé	Laborantin répartiteur					Assistant administratif	Aide-comptable	Assistant informatique		
374 350	8	174	20 801,7	1 600,1											
349 325	7	172	20 562,6	1 581,7	Taurelier									Livreur répartiteur	Agent d'entretien
324 300	6	170	20 323,5	1 563,3		Laborantin 1°									
299 275	5	168	20 084,4	1 544,9										Livreur	
274 250	4	166	19 845,3	1 526,6											
249 225	3	164	19 740,7	1 518,6								Agent comptabilité	Opérateur saisie		
224 200	2	162	19 499,9	1 500,1		Employé de laboratoire					Agent administratif				Agent de propreté
199 175	1	160	19 259,2	1 481,6											
IV N1 à 3 120,37 9,2597 (*) TI : technicien d'insemination IV N4 et + 119,55 9,1961															

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170430-001117
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
