

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° 2017/46 DU 2 DÉCEMBRE 2017

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Ministère du travail | 1 |
| Ministère de l'agriculture et de l'alimentation | 77 |

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 14 janvier 2016 relatif à l'annexe I « Règlement intérieur de la commission paritaire » | 4 |
| Bâtiment et travaux publics (Martinique [ouvriers]) : accord du 12 octobre 2017 relatif aux congés pour événements familiaux | 7 |
| Bâtiment et travaux publics (Martinique [ETAM]) : accord du 12 octobre 2017 relatif aux congés pour événements familiaux..... | 9 |
| Caoutchouc : accord du 26 septembre 2017 relatif à la désignation OPCALIA et aux missions de la CPNE | 11 |
| Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM]) : accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des ETAM | 13 |
| Carrières et matériaux (industries [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 7 juin 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) | 18 |
| Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : avenant du 1 ^{er} juillet 2016 à l'accord du 13 octobre 2005 relatif au régime de prévoyance | 26 |
| Mannequins (agences) : accord du 19 octobre 2017 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2018 | 32 |
| Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant n° 59 du 19 octobre 2017 relatif aux salaires garantis et autres éléments de rémunération pour l'année 2018 | 35 |
| Photographie (professions) : accord du 6 septembre 2017 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail | 44 |
| Photographie (professions) : avenant n° 5 du 6 septembre 2017 à l'accord du 5 décembre 2002 relatif aux cotisations prévoyance..... | 50 |
| Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : accord du 6 avril 2017 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1 ^{er} janvier 2017..... | 53 |
| Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : accord du 6 avril 2017 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place et des primes des ouvriers dockers au 1 ^{er} janvier 2017 | 55 |
| Récupération (industries et commerce) : avenant n° 13 du 11 septembre 2017 relatif à la modification du régime prévoyance | 58 |

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Télécommunications : accord du 22 septembre 2017 relatif à l'accompagnement du développement numérique | 62 |
| Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1 ^{er} septembre 2017..... | 69 |
| Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 20 juillet 2017 relatif aux rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties au 1 ^{er} septembre 2017 | 71 |
| Vente à distance (entreprises) : accord du 18 septembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles brutes minimales garanties au 1 ^{er} septembre 2017 | 73 |

Brochure n° 3110

Convention collective nationale

**IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES**

AVENANT DU 14 JANVIER 2016

RELATIF À L'ANNEXE I « RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA COMMISSION PARITAIRE »

NOR : ASET1751007M
IDCC : 2247

Entre
CSCA

D'une part, et
SNECAA CFE-CGC
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant décident de réécrire le règlement intérieur de la commission paritaire.

Le présent avenant remplace et rend caduc l'avenant du 20 juin 2002 (étendu par arrêté du 14 octobre 2002, *Journal officiel* du 25 octobre 2002).

Article 1^{er}

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission paritaire ; chaque liste comporte au maximum 8 noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la commission paritaire, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le

plan national, a la qualité de membre de la commission paritaire, à compter du jour de la notification à la délégation des employeurs de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la commission paritaire dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, au maximum par 4 personnes de sa liste ; il ne peut y avoir par organisation syndicale plus de deux salariés d'une même entreprise de courtage lors de chaque séance.

Le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Article 2

Compétences de la commission

La commission paritaire a notamment pour mission de négocier dans les domaines relevant d'une négociation obligatoire de branche, conformément à la réglementation légale et conventionnelle en vigueur, d'examiner toutes questions d'intérêt général concernant la situation des salariés et des employeurs des entreprises de courtage, et de proposer, s'il y a lieu, toute modification de la convention.

Article 3

Administration

1. Présidence

La présidence de la commission paritaire est assurée par un représentant de la délégation patronale.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- de fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

La commission se réunira en tant que de besoin, et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire.

La commission paritaire se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec avis de réception.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission paritaire, communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission paritaire, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par les organisations patronales.

Article 4

Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire.

Au titre de sa participation à la commission paritaire, chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national – bénéficie de 1 demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de quatre salariés par organisation syndicale et de deux salariés pour une même entreprise de courtage.

Article 5

Indemnisation

Le temps passé en réunion de la commission paritaire, en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

Article 6

Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire

1. Frais de repas

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire auront engagé le jour de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres restaurant, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

2. Frais de transport

Les frais de transport que les membres de la commission paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2^e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

3. Frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les membres de la commission paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront arriver la veille et bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission paritaire.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 749. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
(Martinique)
(28 décembre 1973)
(Étendue par arrêté du 16 mars 1976,
Journal officiel du 5 mai 1976)

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
NOR : ASET1751010M
IDCC : 749

Entre
SEBTPAM
CNATP 972
CAPEB 972

D'une part, et

CSTM
UD CGT-FO
FTC CGTM-FSM
CGTM BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles aux congés pour événements familiaux, en tenant compte, notamment, de l'évolution des dispositions figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.

Elles rappellent que ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Leur durée ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Le tableau ci-après sera appliqué à compter du 1^{er} novembre 2017.

| ÉVÉNEMENT | NOMBRE de jours |
|-----------------------|--------------------|
| Mariage | 4 |
| Pacs | 4 |
| Mariage enfant | 2 |
| Naissance ou adoption | 3 |

| ÉVÉNEMENT | NOMBRE de jours |
|---|--------------------|
| Décès enfant | 5 |
| Décès conjoint | 4 |
| Décès père ou mère | 4 |
| Décès frère ou sœur | 3 |
| Décès beau-père ou belle-mère | 3 |
| Décès beau-frère ou belle-sœur | 1 |
| Décès grand-père, grand-mère ou autre aïeul | 2 |
| Décès petits-enfants | 1 |
| Annonce survenue handicap chez un enfant | 2 |

Les accords d'entreprise plus favorables demeurent acquis.

Fait le 12 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
ET ACTIVITÉS ANNEXES**
IDCC : 3107. – **ETAM**
(Martinique)

ACCORD DU 12 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX
NOR : ASET1751011M
IDCC : 3107

Entre
SEBTPAM
CNATP 972
CAPEB 972

D'une part, et
CSTM
UD CGT-FO
FTC CGTM-FSM
CGTM BTP

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties décident de mettre à jour les dispositions conventionnelles aux congés pour événements familiaux, en tenant compte, notamment, de l'évolution des dispositions figurant aux articles L. 3142-1 et suivants du code du travail.

Elles rappellent que ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel. Leur durée ne peut pas être imputée sur celle du congé payé annuel.

Le tableau ci-après sera appliqué à compter du 1^{er} novembre 2017.

| ÉVÉNEMENT | NOMBRE de jours |
|-----------------------|--------------------|
| Mariage | 4 |
| Pacs | 4 |
| Mariage enfant | 2 |
| Naissance ou adoption | 3 |
| Décès enfant | 5 |

| ÉVÉNEMENT | NOMBRE de jours |
|---|--------------------|
| Décès conjoint | 4 |
| Décès père ou mère | 4 |
| Décès frère ou sœur | 3 |
| Décès beau-père ou belle-mère | 3 |
| Décès beau-frère ou belle-sœur | 1 |
| Décès grand-père, grand-mère ou autre aïeul | 2 |
| Décès petits-enfants | 1 |
| Annonce survenue handicap chez un enfant | 2 |

Les accords d'entreprise plus favorables demeurent acquis.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3046

Convention collective nationale
IDCC : 45. – CAOUTCHOUC

ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA DÉSIGNATION OPCALIA ET AUX MISSIONS DE LA CPNE
NOR : ASET1751016M
IDCC : 45

Entre
UCAPLAST
SNCP

D'une part, et
FNIC CGT
FCE CFDT
Fédéchimie CGT-FO
CFE-CGC chimie

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

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale du caoutchouc.

Article 2

Désignation de l'OPCA

Les parties signataires du présent accord désignent OPCALIA gestionnaire de fonds de la formation professionnelle comme organisme paritaire collecteur agréé (OPCA).

Article 3

Mission de la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE)

Les parties signataires décident de renforcer le rôle de la CPNE en matière de formation professionnelle qui se voit notamment chargée des missions suivantes :

- examiner en complément de ses missions actuelles, au minimum tous les 2 ans, l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en s'appuyant sur les travaux demandés à l'observatoire national de l'évolution des emplois. Les résultats de cet examen et les conclusions

qu'elles en tirent en matière de besoins de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise et des instances représentatives du personnel ;

- communiquer à la SPP les actions prioritaires ;
- élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans l'accès à la formation professionnelle et dans l'utilisation de celle-ci comme moyen de réalisation de l'égalité professionnelle ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation ;
- donner mission à l'observatoire national de l'évolution des emplois conformément à l'article 18 du titre V de l'accord du 21 novembre 2005 sur la formation professionnelle tout au long de la vie, de réaliser des études nécessaires pour l'aider dans la détermination de la politique de formation de branche.

Article 4

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à partir de la date de son entrée en vigueur.

Il cessera de plein droit à l'échéance de ce terme. À cette date, et conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

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

Article 5

Révision

Le présent accord peut, à tout moment, faire l'objet d'une demande de révision, accompagnée d'une proposition nouvelle sur les points à réviser. Toute modification fera l'objet d'un avenant conclu dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Article 6

Formalités

Le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau national, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du même code.

En même temps que son dépôt, il fera l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail dans les conditions prévues par l'article L. 2231-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 septembre 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 DE MÉTHODE DU 7 JUIN 2017
RELATIF À LA FUSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES
DES OUVRIERS ET DES ETAM

NOR : ASET1751021M
IDCC : 87, 135

Entre
UNICEM
FIB

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC
CFDT construction bois
FNSCBA CGT

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

PRÉAMBULE

Suite au constat partagé des partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction de la nécessité de fusionner la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135), il a été décidé de procéder à une réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'offrir ainsi une meilleure lisibilité du dispositif applicable aux ouvriers et aux ETAM. En effet, du fait des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, il est devenu nécessaire de permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés d'avoir un accès plus facile au socle des règles sociales applicables.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Afin de faciliter les travaux de ce groupe de travail paritaire, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord de méthode, fixer les règles les encadrant et se donner comme objectif d'aboutir dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des ouvriers et des ETAM.

Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers et aux ETAM entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter deux conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.

Article 2

Principe général pour la fusion des conventions

Le travail de fusion consiste, d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées et, d'autre part, à regrouper les dispositions communes aux ouvriers et aux ETAM, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux deux conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3.3 ci-dessous.

Article 3

Méthode de travail

Article 3.1

Composition du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi

qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord national du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

Article 3.2

Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire

Le groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres de la CPPNI au fur et à mesure.

Article 3.3

Réunions plénières

À l'issue des travaux du groupe de travail paritaire, la CPPNI sera convoquée et saisie de l'intégralité de la convention collective.

Article 4

Durée et suivi. – Clause de rendez-vous

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 5

Autres dispositions

Les dispositions de la future convention unifiée se substitueront aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles annulent et remplacent.

Article 6

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Article 6.1

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6.2

Révision

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 8

Notification

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 représentatives.

Fait à Paris, le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

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 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

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 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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

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 JUIN 2017
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1751015M
IDCC : 87, 135, 211

Entre
UNICEM
FIB

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

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction sont convenus de formaliser par écrit, le rôle et missions dévolues à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPPNI), au regard des dispositions la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ainsi que des textes réglementaires pris en application de cette loi.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail afin de poursuivre et renforcer un dialogue social de branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doit être un lieu d'échanges permettant l'information réciproque des organisations syndicales représentatives de la

branche professionnelle sur la situation de l'emploi de la branche mais également dans le domaine de la formation professionnelle.

Le présent accord définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de cette commission, ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise doivent lui être transmis.

Article 1^{er}

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (CPPNI) constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est tenue informée des travaux de la CPNEFP de la branche.

La CPPNI exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle exerce également une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une disposition conventionnelle.

S'agissant des réunions paritaires régionales, la CPPNI donne mandat aux représentants patronaux régionaux et aux représentants des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle de négocier des accords paritaires portant sur les salaires minimaux conventionnels des salariés positionnés du niveau I au niveau VII de la grille de classification en application des dispositions de l'accord du 10 juillet 2008.

Article 2

Mission de négociation paritaire

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes. La commission a également pour mission de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salariés relevant de l'une ou l'autre des conventions collectives de la branche professionnelle.

Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

Article 2.1

Composition de la commission pour ses missions de négociation paritaire

Article 2.1.1

Délégation syndicale

Pour mémoire, la délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires nationales et de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires régionales.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord national du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

Article 2.1.2

Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

Article 2.2

Fonctionnement de la commission pour les négociations paritaires

Article 2.2.1

Agenda social et convocation aux réunions

La commission paritaire de négociation se réunit au moins trois fois par an. Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion chaque collègue, salarié et employeur, communique à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Article 2.2.2

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 2.2.1 du présent accord. Il est le cas échéant complété.

Il est adressé au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

La convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'accord du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

Article 2.2.3

Procès-verbal

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal doit être adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

Article 2.2.4

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM. Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser à chaque membre de la CPPNI :

- la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission ;
- le procès-verbal de la précédente réunion.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 2.2.5

Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir tous les ans un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps (accords conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et II du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail) ;
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2232-1-1, les accords collectifs d'entreprise de la branche des industries de carrières et matériaux de construction relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI :

- par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : accords@materiauxdeconstruction.org ;
- par voie postale au secrétariat de la commission, visé à l'article 2.2.4 du présent accord.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CPPNI accusera réception des accords ainsi envoyés.

Article 3

Mission d'interprétation

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est en charge de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions des conventions, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants qui lui seront soumises soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle.

Article 3.1

Composition de la commission pour ses missions d'interprétation

Article 3.1.1

Délégation syndicale

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord national du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

Article 3.1.2

Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

Dans la mesure du possible, les membres de la commission paritaire d'interprétation, tant du côté salarié que du côté employeur, doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la saisine de la commission.

Article 3.2

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 3.3

Fonctionnement de la commission

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec avis de réception.

La commission paritaire d'interprétation examinera la demande lors de la réunion de la CPPNI suivant la transmission de la question, sauf délai plus court imparti en cas de saisine par une juridiction.

Le secrétariat de la commission d'interprétation adresse une convocation au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion. Cette convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 1^{er} de l'accord du 6 décembre 2012.

Article 3.4

Décision de la commission

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Les décisions de la commission sont prises paritairement et à l'unanimité, des organisations signataires de l'accord.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission siègent avec voix consultative.

À défaut d'unanimité, il est alors procédé à un deuxième vote après débat. En cas de persistance du défaut d'accord, la commission dresse un procès-verbal exposant les différents points de vue.

Le nombre de mandats donnés à un membre ayant voix délibérative est limité à 3.

Les avis de la commission paritaire d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande, en application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4

Durée et suivi. – Clause de rendez-vous

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il constitue une annexe aux dispositions des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Il fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

Article 5

Autres dispositions

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord sont abrogés :

- l'article 7 de la convention collective du 22 avril 1955 ;
- l'article 7 de la convention collective du 12 juillet 1955 ;
- l'article 21 de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 6

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Article 6.1

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 6.2

Révision

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations concernant une demande de révision auxquelles seront invitées les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Article 6.3

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 8

Notification

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 représentatives.

Fait à Paris, le 7 juin 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

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 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

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 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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

Brochure n° 3205

Convention collective nationale

IDCC : 2543. – **CABINETS OU ENTREPRISES
DE GÉOMÈTRES-EXPERTS,
GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES
ET EXPERTS FONCIERS**

AVENANT DU 1^{ER} JUILLET 2016
À L'ACCORD DU 13 OCTOBRE 2005 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1751020M

IDCC : 2543

Entre

CSNGT

UNGE

SNEPPIM

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC

SYNATPAU CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin d'examiner les résultats du régime de prévoyance conventionnel qu'elles ont institué.

Afin de réduire les différences entre le personnel affilié à l'AGIRC et le personnel non affilié à l'AGIRC, elles ont convenu d'améliorer les garanties du régime de prévoyance.

Le présent avenant met par ailleurs en place un taux d'appel pour l'ensemble des garanties de prévoyance.

En conséquence, l'accord collectif du 13 octobre 2005 est modifié comme suit :

Article 1^{er}

Garanties

Article 4.1.2

Garantie décès du personnel non affilié à l'AGIRC

L'article 4.1.2 « Garantie décès du personnel non affilié à l'AGIRC » est remplacée par le paragraphe suivant.

« En cas de décès toutes causes d'un salarié non affilié à l'AGIRC, il est versé un capital dont le montant est calculé en pourcentage du salarié de référence et en fonction de la situation familiale au moment du décès :

- comparé au régime initial, le capital passe selon les situations de :
 - célibataire, veuf, divorcé, séparé sans enfant à charge : 160 % ;
 - marié, pacsé ou concubin sans enfant à charge : 280 % ;
 - toutes situations familiales avec un enfant à charge : 350 % ;
 - majoration par enfant à charge supplémentaire : 70 %.

De plus, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation d'un montant annuel calculé en pourcentage du salaire de référence et évolutif en fonction de l'âge de l'enfant :

- concernant cette garantie rente éducation, le montant de la prestation passe de :
 - jusqu'à 12 ans : 10 % du salaire de référence avec un minimum de 3 100 € ;
 - de 12 à 18 ans : 15 % du salaire de référence avec un minimum de 4 600 € ;
 - de 18 ans à 26 ans sous conditions ⁽¹⁾ : 20 % du salaire de référence avec un minimum de 6 200 €.

Les rentes éducation sont versées sans limite de durée en cas d'invalidité reconnue avant le 26^e anniversaire, équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de sécurité sociale ou tant que l'enfant bénéficie de l'allocation adulte handicapé et est titulaire de la carte d'invalidité civile.

En l'absence d'enfant à charge au moment du décès, une rente temporaire de conjoint d'un montant annuel de 13 % du salaire de référence (avec un minimum de 3 100 €) est versée pour une durée maximum de 10 années et cesse d'être versée au plus tard à la liquidation de la pension vieillesse du bénéficiaire. »

Article 4.1.3

Garanties décès du personnel affilié à l'AGIRC

Les montants de la rente éducation mentionnés au 4.1.3 « Garantie décès du personnel affilié à l'AGIRC », sont modifiés comme suit :

- « – jusqu'à 12 ans : 10 % du salaire de référence avec un minimum de 3 100 € ; »
 - de 12 à 18 ans : 15 % du salaire de référence avec un minimum de 4 600 € ;
 - de 18 ans à 26 ans sous conditions ⁽²⁾ : 20 % du salaire de référence avec un minimum de 6 200 €.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint s'élève à 13 % du salaire de référence (avec un minimum de 3 100 €).

Le reste des dispositions de l'article 4.1.3 de l'accord du 13 octobre 2005 est inchangé.

(1) Sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés.

(2) Sous conditions : poursuite d'études ou événements assimilés.

Article 4.3.3

Montant des prestations

La périodicité du versement de la rente incapacité permanente (maladie ou accident de la vie privée) mentionné au paragraphe A est modifiée comme suit :

« Le paiement de cette rente est effectué mensuellement à terme échu. »

La périodicité du versement de la rente incapacité permanente (maladie professionnelle ou accident du travail) mentionné au paragraphe B est modifiée comme suit :

« Le paiement de cette rente est effectué mensuellement à terme échu sur présentation des décomptes originaux de la sécurité sociale. »

Le reste des dispositions de l'article 4.3.3 de l'accord du 13 octobre 2005 est inchangé.

Article 5

Revalorisation des prestations

L'alinéa 1 de l'article 5 « Revalorisation des prestations » est remplacé comme suit :

« Les prestations périodiques sont revalorisées selon l'évolution de la valeur du point ARRCO au 1^{er} juillet de chaque exercice pour les garanties arrêt de travail en fonction de l'évolution de la valeur du salaire conventionnel, prévu par la convention collective nationale des géomètres experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers. »

Le reste des dispositions de l'article 5 de l'accord du 13 octobre 2005 est inchangé.

Article 2

Cotisations

Il est pratiqué du 1^{er} juillet 2016 au 31 décembre 2017, un taux d'appel de 80 % sur l'ensemble des garanties de prévoyance. Ce taux d'appel pourra être maintenu par la suite en fonction des résultats constatés.

Article 13.3

Salariés non affiliés à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|---|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Capital décès | 0,31 | 0,31 | 0,16 | 0,16 | 0,15 | 0,15 |
| Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap | 0,18 | 0,18 | 0,02 | 0,02 | 0,16 | 0,16 |
| Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire | 0,14 | 0,29 | | | 0,14 | 0,29 |
| Invalidité, incapacité permanente | 0,26 | 0,68 | 0,17 | 0,32 | 0,09 | 0,36 |
| Sous total décès/arrêt de travail | 0,89 | 1,46 | 0,35 | 0,50 | 0,54 | 0,96 |

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|--|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur | | | | | | |
| Maintien de salaire article 5.7 du titre V de la CCN | 0,32 | 0,67 | 0,32 | 0,67 | | |
| Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,27 | | |
| Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur | 0,45 | 0,94 | 0,45 | 0,94 | | |
| Total général | 1,34 | 2,40 | 0,80 | 1,44 | 0,54 | 0,96 |

Article 13.4

Cotisations personnel affilié à l'AGIRC (hors Alsace-Moselle)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|---|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Capital décès | 0,70 | 0,54 | 0,70 | 0,27 | | 0,27 |
| Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap | 0,18 | 0,18 | 0,18 | 0,02 | | 0,16 |
| Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire | 0,14 | 0,29 | | | 0,14 | 0,29 |
| Invalidité, incapacité permanente | 0,32 | 0,51 | 0,32 | 0,15 | | 0,36 |
| Sous total décès/arrêt de travail | 1,34 | 1,52 | 1,20 | 0,44 | 0,14 | 1,08 |
| Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur | | | | | | |
| Maintien de salaire article 5.7 du titre V de la CCN | 0,33 | 0,67 | 0,33 | 0,67 | | |
| Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,27 | | |
| Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur | 0,46 | 0,94 | 0,46 | 0,94 | | |
| Total général | 1,80 | 2,46 | 1,66 | 1,38 | 0,14 | 1,08 |

Article 4.3

Salariés non affiliés à l'AGIRC (régime Alsace-Moselle)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|--|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Capital décès | 0,31 | 0,31 | 0,16 | 0,16 | 0,15 | 0,15 |
| Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap | 0,18 | 0,18 | 0,02 | 0,02 | 0,16 | 0,16 |

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|---|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire | 0,14 | 0,29 | | | 0,14 | 0,29 |
| Invalidité, incapacité permanente | 0,26 | 0,68 | 0,17 | 0,32 | 0,09 | 0,36 |
| Sous total décès/arrêt de travail | 0,89 | 1,46 | 0,35 | 0,50 | 0,54 | 0,96 |
| Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur | | | | | | |
| Maintien de salaire article 5.7 du titre V de la CCN | 0,32 | 0,67 | 0,32 | 0,67 | | |
| Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,27 | | |
| Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur | 0,45 | 0,94 | 0,45 | 0,94 | | |
| Total général | 1,34 | 2,40 | 0,80 | 1,44 | 0,54 | 0,96 |

Article 4.4

Cotisations personnel affilié à l'AGIRC (régime Alsace-Moselle)

Taux d'appel :

Les cotisations exprimées en pourcentage du salaire de référence sont réparties comme suit :

(En pourcentage.)

| GARANTIE | ENSEMBLE | | PART EMPLOYEUR | | PART SALARIÉ | |
|---|----------|------|----------------|------|--------------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Capital décès | 0,70 | 0,54 | 0,70 | 0,27 | | 0,27 |
| Rente éducation en cas de décès y compris rente handicap | 0,18 | 0,18 | 0,18 | 0,02 | | 0,16 |
| Incapacité temporaire en complément et en relais de l'obligation de maintien de salaire | 0,14 | 0,29 | | | 0,14 | 0,29 |
| Invalidité, incapacité permanente | 0,32 | 0,51 | 0,32 | 0,15 | | 0,36 |
| Sous total décès/arrêt de travail | 1,34 | 1,52 | 1,20 | 0,44 | 0,14 | 1,08 |
| Cotisations exclusivement à la charge de l'employeur | | | | | | |
| Maintien de salaire article 5.7 du titre V de la CCN | 0,33 | 0,67 | 0,33 | 0,67 | | |
| Couverture des charges sociales patronales liées à l'obligation de maintien de salaire | 0,13 | 0,27 | 0,13 | 0,27 | | |
| Total cotisation exclusivement à la charge de l'employeur | 0,46 | 0,94 | 0,46 | 0,94 | | |
| Total général | 1,80 | 2,46 | 1,66 | 1,38 | 0,14 | 1,08 |

Article 3

Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2016.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

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

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

Fait à Paris, le 1^{er} juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

ACCORD DU 19 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1751023M
IDCC : 2397

Entre
SYNAM

D'une part, et
SIA UNSA
SNAPAC CFDT
FCCS CFE-CGC
FASAP FO
FC CFTC
F3C CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont rencontrées pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2018.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2018 de :

- 1,5 % sur les rémunérations brutes horaires minima 7, 8, 9, 10 et A à G concernant les prestations effectuées par les mannequins adultes âgés de plus de 16 ans ;
- 1 % sur la rémunération référencée par l'article 12 ;
- 1 % sur les rémunérations brutes horaires minima concernant les prestations effectuées par les mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater de la signature du présent constat.

Fait à Paris, le 19 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

ANNÉE 2018

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

(hors congés payés)

(En euros.)

| | 7 | 8 | 9 | 10 |
|-------------------------------|-------|--------|--------|--------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 95,60 | 112,20 | 147,70 | 184,35 |

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée × par 6 – 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

(hors congés payés)

(En euros.)

| | A | B | C | D | E | F | G |
|-------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 34,35 | 40,10 | 46,90 | 53,80 | 61,80 | 69,75 | 87,10 |

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

(hors congés payés)

(En euros.)

| | |
|-------------------------------|-------|
| 1 heure (taux horaire majoré) | 64,55 |
|-------------------------------|-------|

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

ANNEXE II

ANNÉE 2018

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants (hors congés payés)

(En euros.)

| PRISE DE VUE publicité défilé | CATALOGUE VPC | PRESSE rédactionnelle | TOURNAGE film publicitaire | ESSAYAGE technique | ESSAYAGE préparatoire |
|----------------------------------|------------------|--------------------------|-------------------------------|-----------------------|--|
| 68,50 | 59,60 | 47,40 | 85,10 | 59,60 | 50 % du minimum horaire de la catégorie |

Brochure n° 3234

Convention collective régionale
IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)

AVENANT N° 59 DU 19 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET PRIMES 2018

NOR : ASET1751022M
IDCC : 1391

Entre

SAMERA

D'une part, et

SNCAM CGT

FNPD CGT

UFA CFDT

SNATT CFE-CGC

FEETS FO

USPDA CGT

FNT CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Lors de la commission paritaire du 19 octobre 2017 concluant les négociations sur les salaires garantis les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Salaires garantis

Les salaires minima garantis fixés par les conventions annexes sont revalorisés de 1,00 % pour l'ensemble des catégories de personnel, et ce à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel* selon les dispositions ci-après définies à l'article 5 « Application ».

Les grilles des salaires minima garantis correspondant à cette revalorisation (1,00 %) figurent en annexes au présent avenant n° 59 relatif aux salaires garantis pour l'année 2018 :

- annexe I : manutention, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;
- annexe II : nettoyage, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017 ;
- annexe III : AM et cadres, « salaires garantis », barème défini par l'avenant n° 59 du 19 octobre 2017.

Article 2

Autres éléments de rémunération

Article 2.1

Indemnité de panier

(annexe I, article 27 ; annexe II, article 23 ; annexe III, article 24 ou article 36 et 6 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

À la date d'application de l'avenant n° 59 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de panier est revalorisée et fixée à 5,81 € (euros).

Article 2.2

Indemnité de transport

(annexe I, article 28 ; annexe II, article 24 ; annexe III, article 25 ou article 37 et 7.1 et 7.2 du barème de la CCR MNA actualisée au 27 juillet 2016)

À la date d'application de l'avenant n° 59 (voir art. 5), la valeur de l'indemnité de transport complémentaire est revalorisée et fixée à 0,137 € (euro) pour la valeur de l'indemnité kilométrique et à 42,08 € (euros) pour le montant minimum mensuel pour 1 mois complet.

Article 3

Absence de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

En raison de la nature des stipulations du présent avenant les partenaires sociaux n'ont pas entendu définir de disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 39 (ou art. 5 suite à accord d'actualisation du 27 juillet 2016) des dispositions communes de la CCR manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne.

Article 5

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.

Article 6

Publicité et signatures

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt 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 et 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.

Fait à Paris, le 19 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires garantis manutention

(En euros.)

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | |
|---------------------------|----------------------------|-------------|-------|
| A. – de 0 à 6 mois | | 145 | 10,29 |
| B. – Agent d'exploitation | | | |
| De 0 à 3 ans | | 156 | 10,42 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 156 | 10,52 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 156 | 10,78 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 156 | 10,89 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 156 | 11,05 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 156 | 11,10 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 156 | 11,15 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 156 | 11,25 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 156 | 11,57 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 156 | 11,72 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 156 | 11,88 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 156 | 12,04 |
| C. – Conducteur | | | |
| De 0 à 3 ans | | 160 | 10,53 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 160 | 10,63 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 160 | 10,90 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 160 | 11,00 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 160 | 11,16 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 160 | 11,21 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 160 | 11,26 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 160 | 11,37 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 160 | 11,69 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 160 | 11,84 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 160 | 12,00 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 160 | 12,16 |
| C'. – Assistant avion | | | |
| De 0 à 3 ans | | 165 | 10,75 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 165 | 10,86 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 165 | 11,13 |

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | |
|-------------------------------|----------------------------|-------------|-------|
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 165 | 11,24 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 165 | 11,40 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 165 | 11,45 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 165 | 11,51 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 165 | 11,62 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 165 | 11,94 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 165 | 12,10 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 165 | 12,26 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 165 | 12,42 |
| D. – Conducteur qualifié | | | |
| De 0 à 3 ans | | 170 | 10,98 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 170 | 11,09 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 170 | 11,37 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 170 | 11,48 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 170 | 11,64 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 170 | 11,70 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 170 | 11,75 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 170 | 11,86 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 170 | 12,19 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 170 | 12,35 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 170 | 12,52 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 170 | 12,68 |
| E. – Chef d'équipe (niveau 1) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 180 | 11,39 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 180 | 11,50 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 180 | 11,79 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 180 | 11,90 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 180 | 12,07 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 180 | 12,13 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 180 | 12,19 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 180 | 12,30 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 180 | 12,64 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 180 | 12,81 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 180 | 12,98 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 180 | 13,15 |

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | |
|-------------------------------|----------------------------|-------------|-------|
| F. – Chef d'équipe (niveau 2) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 190 | 11,84 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 190 | 11,96 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 190 | 12,26 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 190 | 12,38 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 190 | 12,55 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 190 | 12,61 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 190 | 12,67 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 190 | 12,79 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 190 | 13,14 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 190 | 13,32 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 190 | 13,50 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 190 | 13,68 |

ANNEXE II

Salaires garantis nettoyage

(En euros.)

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | |
|--|----------------------------|-------------|-------|
| A. – de 0 à 6 mois | | 145 | 10,29 |
| C. – Agent de nettoyage (2 ^e degré) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 151 | 10,42 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 151 | 10,52 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 151 | 10,78 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 151 | 10,89 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 151 | 11,05 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 151 | 11,10 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 151 | 11,15 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 151 | 11,25 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 151 | 11,57 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 151 | 11,72 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 151 | 11,88 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 151 | 12,04 |
| D. – Chef d'équipe | | | |
| De 0 à 3 ans | | 160 | 10,59 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 160 | 10,69 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 160 | 10,96 |
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 160 | 11,06 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 160 | 11,22 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 160 | 11,28 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 160 | 11,33 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 160 | 11,43 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 160 | 11,75 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 160 | 11,91 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 160 | 12,07 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 160 | 12,23 |
| E. – Chef d'équipe principal | | | |
| De 0 à 3 ans | | 170 | 11,05 |
| De 3 ans à 4 ans | 1,0 % | 170 | 11,16 |
| De 4 ans à 5 ans | 3,5 % | 170 | 11,44 |

| CATÉGORIE | MAJORATION d'ancienneté | COEFFICIENT | |
|--------------------|----------------------------|-------------|-------|
| De 5 ans à 6 ans | 4,5 % | 170 | 11,55 |
| De 6 ans à 7 ans | 6,0 % | 170 | 11,72 |
| De 7 ans à 8 ans | 6,5 % | 170 | 11,77 |
| De 8 ans à 9 ans | 7,0 % | 170 | 11,83 |
| De 9 ans à 12 ans | 8,0 % | 170 | 11,94 |
| De 12 ans à 15 ans | 11,0 % | 170 | 12,27 |
| De 15 ans à 18 ans | 12,5 % | 170 | 12,44 |
| De 18 ans à 21 ans | 14,0 % | 170 | 12,60 |
| Plus de 21 ans | 15,5 % | 170 | 12,77 |

ANNEXE III

Salaires garantis agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

| CATÉGORIE | MAJORATION D'ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | |
|--|----------------------------|-------------|-------|
| I. – Agent de maîtrise (1 ^{er} degré) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 225 | 2 408 |
| De 3 ans à 6 ans | 3,0 % | 225 | 2 480 |
| De 6 ans à 9 ans | 6,0 % | 225 | 2 552 |
| De 9 ans à 12 ans | 9,0 % | 225 | 2 625 |
| De 12 ans à 15 ans | 12,0 % | 225 | 2 697 |
| De 15 ans à 18 ans | 13,5 % | 225 | 2 733 |
| De 18 ans à 21 ans | 15,0 % | 225 | 2 769 |
| Plus de 21 ans | 16,5 % | 225 | 2 805 |
| II. – Agent de maîtrise (2 ^e degré) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 236 | 2 521 |
| De 3 ans à 6 ans | 3,0 % | 236 | 2 597 |
| De 6 ans à 9 ans | 6,0 % | 236 | 2 673 |
| De 9 ans à 12 ans | 9,0 % | 236 | 2 748 |
| De 12 ans à 15 ans | 12,0 % | 236 | 2 824 |
| De 15 ans à 18 ans | 13,5 % | 236 | 2 862 |
| De 18 ans à 21 ans | 15,0 % | 236 | 2 900 |
| Plus de 21 ans | 16,5 % | 236 | 2 937 |
| Chef de chantier (niveau 1) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 280 | 2 977 |
| De 3 ans à 6 ans | 3,0 % | 280 | 3 066 |
| De 6 ans à 9 ans | 6,0 % | 280 | 3 155 |
| De 9 ans à 12 ans | 9,0 % | 280 | 3 245 |
| De 12 ans à 15 ans | 12,0 % | 280 | 3 334 |
| De 15 ans à 18 ans | 13,5 % | 280 | 3 379 |
| De 18 ans à 21 ans | 15,0 % | 280 | 3 423 |
| Plus de 21 ans | 16,5 % | 280 | 3 468 |
| Chef de chantier (niveau 2) | | | |
| De 0 à 3 ans | | 303 | 3 214 |
| De 3 ans à 6 ans | 3,0 % | 303 | 3 311 |
| De 6 ans à 9 ans | 6,0 % | 303 | 3 407 |

| CATÉGORIE | MAJORATION D'ANCIENNETÉ | COEFFICIENT | |
|--------------------|----------------------------|-------------|------|
| De 9 ans à 12 ans | 9,0 % | 303 | 3504 |
| De 12 ans à 15 ans | 12,0 % | 303 | 3600 |
| De 15 ans à 18 ans | 13,5 % | 303 | 3648 |
| De 18 ans à 21 ans | 15,0 % | 303 | 3697 |
| Plus de 21 ans | 16,5 % | 303 | 3745 |

Brochure n° 3150

Convention collective nationale
IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

ACCORD DU 6 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT ET À L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1751008M
IDCC : 3168

Entre

FNP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

UNSA spectacle

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La diversité des métiers de la photographie induit des types d'organisation et des horaires de travail qui sont très différents d'une entreprise à l'autre et d'un salarié à l'autre selon son service, sa fonction et sa mission.

Les parties signataires estiment nécessaire de permettre à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non couvertes par un accord d'entreprise ou d'établissement, d'aménager le temps de travail de leurs salariés sur une période pluri-hebdomadaire.

En effet, nombre d'entreprises de la photographie doivent, quel que soit leur métier, faire face à une forte saisonnalité, liée aux variations de la demande de la clientèle, qui augmente notamment pendant les fêtes de fin d'année et à la rentrée scolaire.

Ces fluctuations, qui touchent toutes les entreprises, posent des problèmes de gestion du personnel qui, en l'absence de mesures adéquates, peuvent favoriser l'emploi précaire aux dépens de l'emploi stable.

Plus de 95 % des entreprises de la branche ayant de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulation spécifique à ces dernières ; le présent accord ayant essentiellement vocation à s'appliquer à cette typologie d'entreprise.

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les parties signataires considèrent que la mise en place d'un dispositif d'organisation pluri-hebdomadaire du temps de travail permettra de répondre à cette saisonnalité et aux besoins de la clientèle, tout en favorisant la compétitivité des entreprises de la branche et l'emploi des salariés concernés.

Les parties signataires incitent les entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les modalités d'aménagement et d'organisation du temps de travail appropriées et adaptées aux objectifs de compétitivité des entreprises, de maintien de l'emploi et de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle.

Le présent accord annule et remplace l'accord du 22 mars 2016 relatif à l'organisation et la durée du temps de travail dans les entreprises relevant de la convention collective nationale des professions de la photographie du 13 février 2013.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels engagés à temps plein et dont la durée du travail est décomptée sur une période supérieure à la semaine, y compris les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires. Cependant, pour ces deux catégories de salariés « non CDI », le présent accord ne peut s'appliquer que si le contrat est supérieur à 3 mois.

La durée du travail des salariés à temps partiel demeure régie par les dispositions qui leur sont propres.

Article 2

Objet

Conformément à l'article L. 3121-44 du code du travail, les entreprises peuvent recourir directement, sans qu'un accord d'entreprise ou d'établissement n'ait à être conclu, à une répartition de la durée du temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, dans le respect des dispositions du présent accord.

Le recours au dispositif d'aménagement du temps de travail prévu par le présent accord ne fait pas obstacle à ce que les entreprises instaurent par voie d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine dérogeant au dispositif mis en place par le présent accord.

Article 3

Durée du travail

Conformément à l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée de travail est fixée à 35 heures hebdomadaires de travail effectif, soit une durée de travail annuelle de 1 607 heures de travail effectif.

Article 4

Temps de travail effectif

4.1. Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

4.2. Temps de pause

En plus du temps de repas mentionné à l'article 4.3, il est accordé aux salariés un temps de pause de 10 minutes par jour. Ce temps de pause, pendant lequel le salarié ne peut vaquer librement à ses occupations, est assimilé à du temps de travail effectif.

Ce temps de pause ne pourra être accolé au temps consacré au repas ou avoir pour effet de décaler l'heure d'embauche ou d'anticiper l'heure de débauche.

Ce temps de pause doit être pris quotidiennement, le report n'est pas possible.

4.3. Temps de repas

L'article L. 3121-16 du code du travail prévoit une pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives dès lors que la journée de travail atteint une durée de 6 heures. Cette pause est portée à une heure et pourra être réduite à 1 demi-heure minimum lorsque l'organisation du travail le nécessite.

4.4. Temps d'habillage et de déshabillage

Pour les salariés dont la nature de travail implique le port d'une tenue vestimentaire particulière obligatoire, le temps d'habillage et de déshabillage est assimilé à du temps de travail effectif et inclus dans l'horaire de travail.

Les opérations d'habillage et de déshabillage seront réalisées, dans la mesure du possible, sur le lieu de travail.

Néanmoins, dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, le temps d'habillage et de déshabillage pourra avoir lieu en dehors du lieu de travail, sans que ce temps soit considéré comme du temps de travail effectif. Cette dérogation ne sera possible qu'après accord exprès du salarié, cet accord donnant alors lieu à des compensations définies par accord d'entreprise.

Article 5

Période de référence

Les entreprises peuvent prévoir une répartition de la durée du travail sur une période dite « de référence » supérieure à la semaine et au plus égale à l'année.

La période de référence pour l'aménagement du temps de travail sur l'année est fixée à 12 mois consécutifs, lesquels s'apprécient du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant une autre période de 12 mois consécutifs.

La détermination de la période de référence est soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel lorsqu'ils existent, ou à défaut d'instance représentative du personnel aux salariés de l'entreprise.

Un bilan de la période écoulée est en outre communiqué à ces mêmes instances, ou à défaut aux salariés de l'entreprise, dans le mois qui suit la fin de chaque période de référence.

Ce bilan contient au minimum les informations suivantes :

- le calendrier indicatif de la période écoulée ainsi que les éventuelles modifications qui lui ont été apportées en cours de période ;
- le nombre de salariés ayant été soumis au dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise ;
- le nombre moyen d'heures de travail effectif effectuées par ces salariés sur chaque semaine et chaque mois de la période de référence ;
- le nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par ces salariés sur la période de référence.

Article 6

Horaires de travail

Les horaires de travail sont déterminés dans le respect des dispositions légales concernant les durées maximales quotidienne et hebdomadaire de travail ainsi que les temps de repos minimum quotidien et hebdomadaire.

Dans le cadre de la période de référence, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut être modulé par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures de façon à compenser les hausses et les baisses d'activité et de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement.

L'horaire hebdomadaire collectif ne peut être :

- inférieur à 20 heures pendant les périodes de basse activité ;
- supérieur à 44 heures pendant les périodes de haute activité.

Article 7

Calendrier indicatif

Un calendrier indicatif des variations d'horaires sur la période de référence est communiqué aux salariés concernés avant que celle-ci ne débute.

Ce calendrier fait l'objet, au moins 30 jours calendaires avant sa communication aux salariés, d'une consultation des délégués syndicaux, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En tout état de cause, un affichage indique le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de travail.

Article 8

Délai de prévenance en cas de changement d'horaire

Un changement d'horaire peut être nécessaire pour répondre à une variation d'intensité du travail liée à un surcroît ou à une baisse d'activité, à l'absence d'un salarié ou à une situation exceptionnelle nécessitant notamment d'assurer la sécurité des biens et des personnes.

Les salariés sont informés par écrit des changements de leurs horaires non prévus par la programmation indicative en respectant un délai de prévenance leur permettant de prendre leurs dispositions en conséquence.

Ce délai est au moins égal à 7 jours calendaires.

Sous réserve de l'accord du salarié, le délai de prévenance peut être réduit à 48 heures maximum par l'employeur en cas d'urgence, pour le bon fonctionnement du service.

Le refus du salarié ne peut en aucun cas être assimilé à une faute et constituer un motif de licenciement.

Article 9

Heures supplémentaires

9.1. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

9.2. Décompte des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires :

- à la fin de la période de référence, les heures de travail effectif ou assimilées effectuées au-delà de la moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence retenue par l'entreprise ;
- si la période de référence est complète, constituent des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de 1 607 heures.

9.3. Majoration des heures supplémentaires

À l'issue de chaque période de référence, un bilan sur le nombre d'heures effectivement travaillées par collaborateur est réalisé. Le paiement des heures supplémentaires éventuelles intervient le mois suivant la clôture de la période de référence.

Les heures accomplies entre 35 et 39 heures en moyenne (soit les 4 premières heures supplémentaires) sont majorées de 25 %, tandis que les heures accomplies au-delà de 39 heures en moyenne sont majorées de 50 %.

Les heures supplémentaires font obligatoirement l'objet d'une compensation sous forme de majoration de salaire.

Toutefois, et par dérogation au principe ci-dessus d'une compensation sous forme de majoration de salaire, les heures supplémentaires peuvent faire l'objet de repos compensateur de remplacement en cas d'accord d'entreprise ou d'accord écrit entre l'employeur et le salarié, dont les conditions d'acquisition et de prise effective sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable au sein de l'entreprise concernée ouvrent droit au profit des salariés à une contrepartie obligatoire en repos, conformément aux dispositions légales en vigueur. Dans tous les cas, ce repos devra être pris dans les 2 mois qui suivent l'ouverture du droit.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent est fixée, conformément aux dispositions légales en vigueur, à 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Article 10

Lissage du salaire

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la base de 35 heures, de manière à ce qu'il soit assuré aux intéressés une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire de travail réellement accompli chaque mois.

Les éventuelles heures supplémentaires considérées comme telles au titre de la semaine sont payées avec le salaire du mois considéré. Il en va de même pour les éléments de rémunération ayant une périodicité autre que mensuelle (13^e mois, prime de vacances, etc.) et les primes indemnisant les sujétions particulières de travail (primes de nuit, indemnités jours fériés et dimanches, etc.).

Article 11

Absences en cours de période de référence

La rémunération, dans les cas où elle doit être versée intégralement ou complétée en vertu des dispositions légales ou conventionnelles, est calculée sur la base du salaire lissé, sans tenir compte du temps de travail que le salarié aurait réellement dû effectuer.

En cas d'absence non rémunérée, la rémunération est réduite proportionnellement au nombre d'heures d'absence par rapport à la durée mensuelle réelle du travail.

Article 12

Embauches et départs en cours de période de référence

Les salariés embauchés en cours de période de référence suivent les horaires en vigueur au sein du service auquel ils appartiennent.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé sur l'ensemble de la période servant de référence au décompte du temps de travail soit du fait de son embauche en cours de période, soit du fait de son départ au cours de cette période, quel qu'en soit le motif, les régularisations de sa rémunération s'imposant du fait du lissage des salaires sont opérées selon les dispositions ci-après.

Au terme de la période de référence (embauche en cours de période) ou au terme du contrat (rupture du contrat en cours de période) un point est fait sur la durée du travail réellement accomplie par le salarié. Le cas échéant, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps de travail réel.

Article 13

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 14

Dépôt et entrée en vigueur

À l'issue de la période de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche de la photographie.

Le présent avenant entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par l'article L. 2232-2 du code du travail pour l'exercice par les organisations syndicales représentatives des salariés du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des professions de la photographie, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, pour l'ensemble des entreprises de la branche, le 1^{er} jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au *Journal officiel*.

Article 15

Révision

Le présent accord peut être révisé selon les dispositions prévues aux articles L. 2222-5 et L. 2261-7 du code du travail.

Toute partie légalement autorisée à demander la révision de l'accord devra en informer les autres parties par lettre recommandée avec avis de réception et une réunion devra se tenir dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de cette lettre.

La révision pourra intervenir à tout moment. Elle prendra la forme d'un avenant.

Les parties signataires conviennent en outre de se réunir en cas de modifications législatives ou réglementaires ayant une incidence directe ou indirecte sur les dispositions contenues dans le présent accord et de nature à remettre en cause ses modalités d'application.

Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3150

Convention collective nationale
IDCC : 3168. – PROFESSIONS DE LA PHOTOGRAPHIE

AVENANT N° 5 DU 6 SEPTEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 5 DÉCEMBRE 2002 RELATIF AUX COTISATIONS PRÉVOYANCE
NOR : ASET1751009M
IDCC : 3168

Entre

FNP

D'une part, et

FNECS CFE-CGC

FS CFDT

UNSA spectacle

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, décident de faire évoluer le régime de prévoyance obligatoire mis en place par l'accord du 5 décembre 2002 (étendu par arrêté du 9 juillet 2003, *Journal officiel* du 19 juillet 2003).

Article 1^{er}

Taux de cotisation

L'article 9 de l'accord du 5 décembre 2002 intitulé « Taux de cotisation », est modifié comme suit :

« Article 9

Taux de cotisation

Un taux d'appel minorant le taux contractuel de la cotisation est instauré. En conséquence, les taux de cotisation du personnel non cadre et cadre sont modifiés comme suit :

A. – Personnel non cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 0,80 % TA/TB (répartie à hauteur du 0,40 % TA/TB pour l'employeur et à hauteur de 0,40 % TA/TB pour le salarié).

À compter du 1^{er} janvier 2018, ce taux de 0,80 % TA/TB sera appelé à hauteur de 90 % (hors rente éducation et rente de conjoint). Soit 0,74 % TA/TB (répartie à hauteur du 0,38 % TA/TB pour l'employeur et à hauteur de 0,36 % TA/TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

| GARANTIE | À LA CHARGE de l'employeur | | À LA CHARGE du salarié | | TOTAL | |
|---------------------|-------------------------------|------|---------------------------|------|-------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,16 | 0,16 | 0,00 | 0,00 | 0,16 | 0,16 |
| Incapacité | 0,00 | 0,00 | 0,25 | 0,25 | 0,25 | 0,25 |
| Invalidité IPP | 0,04 | 0,04 | 0,05 | 0,05 | 0,09 | 0,09 |
| Total (hors Rentes) | 0,20 | 0,20 | 0,30 | 0,30 | 0,5 | 0,5 |
| Rente éducation | 0,18 | 0,18 | 0,00 | 0,00 | 0,18 | 0,18 |
| Rente de conjoint | 0,00 | 0,00 | 0,06 | 0,06 | 0,06 | 0,06 |
| Total | 0,38 | 0,38 | 0,36 | 0,36 | 0,74 | 0,74 |

B. – Personnel cadre

Le taux de cotisation contractuel est égal à 1,50 % TA et 1,40 % TB (répartie à hauteur du 1,50 % TA et 0,35 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,84 % TB pour le salarié).

À compter du 1^{er} janvier 2018, ce taux de 1,50 % TA et 1,40 % TB sera appelé à hauteur de 13,5 % sur la tranche B (hors cotisation OCIRP). Soit 1,50 % TA et 0,44 % TB (répartie à hauteur de 1,50 % TA et 0,11 % TB pour l'employeur et à hauteur de 0,33 % TB pour le salarié).

(En pourcentage.)

| GARANTIE | À LA CHARGE de l'employeur | | À LA CHARGE du salarié | | TOTAL | |
|---|-------------------------------|------|---------------------------|------|-------|------|
| | TA | TB | TA | TB | TA | TB |
| Décès | 0,45 | 0,02 | 0,00 | 0,04 | 0,45 | 0,06 |
| Incapacité | 0,57 | 0,02 | 0,00 | 0,05 | 0,57 | 0,07 |
| Invalidité IPP | 0,19 | 0,00 | 0,00 | 0,02 | 0,19 | 0,02 |
| Total (hors rente éducation et rente de conjoint) | 1,21 | 0,04 | 0,00 | 0,11 | 1,21 | 0,15 |
| Rente éducation | 0,21 | 0,05 | – | 0,16 | 0,21 | 0,21 |
| Rente de conjoint | 0,08 | 0,02 | – | 0,06 | 0,08 | 0,08 |
| Total | 1,50 | 0,11 | 0,00 | 0,33 | 1,50 | 0,44 |

La cotisation du régime de prévoyance est fixée en pourcentage du salaire brut.

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

En cas de dégradation des comptes des résultats du régime de prévoyance, les partenaires sociaux pourront procéder à une modification des taux correspondant *a minima* à la suppression du taux d'appel.

Article 2

Date d'effet. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 6 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 6 AVRIL 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS
AU 1^{ER} JANVIER 2017
(MONTOR - SAINT-NAZAIRE)
NOR : ASET1751017M
IDCC : 3017

Entre
UMOP

D'une part, et

CGT
CNTPA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article Unique
Revalorisation salariale

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

– les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO) sont revalorisées de 0,90 %.

Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Saint-Nazaire, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

| MÉTIER | NIVEAU | TARIF HORAIRE ODO |
|---|---------|-------------------|
| Calier/accordeur | B et C1 | 14,85 |
| Signaleur | C2 | 15,10 |
| Chauffeur élévateur/VL | C3 | 15,27 |
| Chauffeur polyvalent/chauffeur bull/chauffeur nacelle/ chauffeur élévateur ardoise | D1 | 15,69 |
| 42T/C1/pointeur | D2 | 16,66 |
| Contremaître | AM2 | 18,99 |

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 6 AVRIL 2017
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE
ET DES PRIMES DES OUVRIERS DOCKERS AU 1^{ER} JANVIER 2017
(MONTOR - SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1751018M
IDCC : 3017

Entre
UMOP

D'une part, et

CGT
CNTPA

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation salariale

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

- les salaires repris dans la grille de rémunération des ouvriers dockers mensualisés sont revalorisés de 0,90 %.

Annexe I : grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 2

Revalorisation des primes de place

À compter du 1^{er} janvier 2017 :

- les primes de place suivantes sont revalorisées de 0,90 % :
 - samedi matin, samedi après-midi, nuit semaine, nuit week-end, dimanche jour ;
 - prestations nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;
 - commande tardive.

Annexe II : grille primes de place valables à compter du 1^{er} janvier 2017.

Fait à Saint-Nazaire, le 6 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

| | I | II | III | IV | V |
|----------------|-------------------------|--------|------------------------|------------|----------|
| Classification | Nouveau salaire de base | PSD | Différentiel 35 heures | Ancienneté | Total |
| Niveau B | 2 066,44 | 238,07 | 255,18 | | 2 559,69 |
| Niveau C | | | | | |
| Échelon 1 | 2 172,90 | 238,07 | 255,18 | | 2 666,15 |
| Échelon 2 | 2 209,29 | 238,07 | 255,18 | | 2 702,54 |
| Échelon 3 | 2 233,07 | 238,07 | 255,18 | | 2 726,32 |
| Niveau D | | | | | |
| Échelon 1 | 2 295,70 | 238,07 | 255,18 | | 2 788,95 |
| Échelon 2 | 2 437,05 | 238,07 | 255,18 | | 2 930,30 |
| Niveau AM | | | | | |
| Échelon 1 | 2 479,50 | 238,07 | 255,18 | | 2 972,75 |
| Échelon 2 | 2 777,67 | 238,07 | 255,18 | | 3 270,92 |

I : nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SMBH de la CCNU.

La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissure et heures de finition.

Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.

ANNEXE II

Grille des primes de place applicables à compter du 1^{er} janvier 2017

(En euros.)

| PRIME | NOUVEAU MONTANT |
|------------------------------|-----------------|
| Samedi matin | 70,63 |
| Nuit semaine | 82,74 |
| Nuit week-end | 125,12 |
| Samedi après-midi | 87,78 |
| Dimanche jour | 87,78 |
| Prestation nuit semaine | 72,81 |
| Prestation nuit week-end | 110,10 |
| Prestation samedi après-midi | 77,25 |
| Prestation dimanche jour | 77,25 |
| Commande tardive | 70,63 |

Brochure n° 3228

Convention collective nationale
IDCC : 637. – INDUSTRIES ET COMMERCE
DE LA RÉCUPÉRATION

AVENANT N° 13 DU 11 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1751019M
IDCC : 637

Entre
FEDEREC

D'une part, et
CFE-CGC
FGMM CFDT
FCM FO
FGT SNED CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord de prévoyance du 9 avril 2008 et ses différents avenants.

Article 1^{er}

L'article 11.5 « Tableau des garanties santé » est désormais rédigé comme suit :

« Article 11.5

Tableau des garanties santé

Les prestations du tableau ci-dessous sont exprimées sous déduction des prestations de la sécurité sociale.

| DESCRIPTIF DES GARANTIES | PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale) | |
|--|--|--|
| | Base obligatoire | Option facultative (sous déduction du régime de base) |
| Hospitalisation | | |
| Hospitalisation médicale et chirurgicale | | |
| Frais de séjour | 100 % de la BR | 100 % de la BR |

| DESCRIPTIF DES GARANTIES | PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale) | |
|---|---|--|
| | Base obligatoire | Option facultative (sous déduction du régime de base) |
| Honoraires si adhérent OPTAM | 150 % de la BR | 150 % de la BR |
| Honoraires si non adhérent OPTAM | 130 % de la BR | 130 % de la BR |
| Chambre particulière (y compris en maternité) | 50 € par jour | 60 € par jour |
| Forfait hospitalier | 100 % des frais réels | 100 % des frais réels |
| Lit d'accompagnant | 50 € par jour | 60 € par jour |
| Forfait acte lourd | Pris en charge | Pris en charge |
| Pratique médicale courante | | |
| Consultation, visite d'un généraliste non adhérent OPTAM | 100 % de la BR | 100 % de la BR |
| Consultation, visite d'un généraliste adhérent OPTAM | 100 % de la BR | 100 % de la BR |
| Consultation, visite d'un spécialiste non adhérent OPTAM | 130 % de la BR | 130 % de la BR |
| Consultation, visite d'un spécialiste adhérent OPTAM | 150 % de la BR | 150 % de la BR |
| Soins d'auxiliaires médicaux, frais de déplacement | 100 % de la BR | 100 % de la BR |
| Frais d'analyse et de laboratoire | 100 % de la BR | 100 % de la BR |
| Actes de spécialité, petite chirurgie réalisés par un spécialiste non adhérent OPTAM | 130 % de la BR | 130 % de la BR |
| Actes de spécialité, petite chirurgie réalisés par un spécialiste adhérent OPTAM | 150 % de la BR | 150 % de la BR |
| Radiologie et ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale – non adhérent OPTAM | 130 % de la BR | 130 % de la BR |
| Radiologie et ostéodensitométrie prise en charge par la sécurité sociale – adhérent OPTAM | 150 % de la BR | 150 % de la BR |
| Pharmacie | | |
| Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale | 100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité | 100 % de la BR ou du tarif forfaitaire de responsabilité |
| Transport | | |
| Frais de transport pris en charge par la sécurité sociale | 100 % de la BR | 100 % de la BR |
| Dentaire | | |
| Soins dentaires pris en charge par la sécurité sociale | 120 % de la BR | 220 % de la BR |
| Inlay core et inlay à clavette | 180 % de la BR | 230 % de la BR |
| Prothèses dentaires prises en charge par la sécurité sociale | 360 % de la BR | 410 % de la BR |
| Inlay onlay pris en charge par la sécurité sociale | 360 % de la BR | 410 % de la BR |
| Orthodontie prise en charge par la sécurité sociale | 300 % de la BR | 350 % de la BR |
| Implant dentaire ⁽¹⁾ | 180 € par implant | 330 € par implant |

| DESCRIPTIF DES GARANTIES | PRESTATION (les remboursements exprimés en BR s'entendent sous déduction de ceux de la sécurité sociale) | | | |
|--|---|----------------------------|---|----------------------------|
| | Base obligatoire | | Option facultative (sous déduction du régime de base) | |
| Optique | | | | |
| Équipement optique (2 verres et une monture) Le remboursement est limité à un équipement optique par bénéficiaire tous les 2 ans. Le remboursement est limité à un équipement optique par an et par bénéficiaire pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue. | Adultes et enfants de 18 ans et plus | Enfants de moins de 18 ans | Adultes et enfants de 18 ans et plus | Enfants de moins de 18 ans |
| Monture | 90 € | 80 € | 110 € | 100 € |
| Verre | | | | |
| Verre simple sphérique avec sphère comprise entre – 6,00 et + 6,00 dioptries | 50 € | 40 € | 55 € | 45 € |
| Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre inférieur ou égal à + 4,00 dioptries | 50 € | 40 € | 55 € | 45 € |
| Verre simple sphérique avec sphère hors zone de – 6,00 et + 6,00 dioptries | 85 € | 90 € | 125 € | 95 € |
| Verre simple sphéro cylindrique avec cylindre supérieur à + 4,00 dioptries | 85 € | 90 € | 125 € | 95 € |
| Verre progressif sphérique avec sphère comprise entre – 4,00 et + 4,00 dioptries | 135 € | 110 € | 162,50 € | 115 € |
| Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère comprise entre – 8,00 et + 8,00 dioptries | 150 € | 130 € | 190 € | 140 € |
| Verre progressif sphérique avec sphère hors zone de – 4,00 et + 4,00 dioptries | 135 € | 110 € | 162,50 € | 115 € |
| Verre progressif sphéro cylindrique avec sphère hors zone de – 8,00 et + 8,00 dioptries | 150 € | 130 € | 190 € | 140 € |
| Lentilles prises en charge ou non par la sécurité sociale | 260 € par an et par bénéficiaire | | 280 € par an et par bénéficiaire | |
| Chirurgie réfractive (pour les deux yeux par an) | – | | 400 € | |
| Appareillage | | | | |
| Orthopédie et autres prothèses | 125 % de la BR | | 125 % de la BR | |
| Prothèses auditives | 125 % de la BR | | 125 % de la BR | |
| Allocations forfaitaires | | | | |
| Maternité | Allocation forfaitaire égale à 315 € | | Allocation forfaitaire égale à 315 € | |
| Actes hors nomenclature (*) | | | | |
| Médecine alternative Ostéopathie – chiropractie – acupuncture (*) | 25 € par séance dans la limite de 4 séances par an | | 25 € par séance dans la limite de 4 séances par an | |
| Vaccins non pris en charge par la sécurité sociale sur prescription médicale (*) | 100 % des frais réels | | 100 % des frais réels | |
| (*) Le remboursement de l'institution du poste « actes hors nomenclature » est limité à 100 € par an et par bénéficiaire. (1) Le pilier sur implant n'est pas remboursé au titre du contrat. BR = base de remboursement de la sécurité sociale (reconstituée pour les actes non remboursés par la sécurité sociale). | | | | |

Article 2

Les dispositions de l'article 15.1 « Taux de cotisation » relatives au taux de cotisation des anciens salariés et bénéficiaires visés par l'article 13 sont remplacées comme suit : « la cotisation “frais de santé” pour les anciens salariés et bénéficiaires relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime local Alsace-Moselle visés par l'article 11.3 “Dispositions particulières concernant le maintien d'une garantie frais de santé”, est identique à celle des salariés en activité relevant du même régime pendant les 3 premières années suivant la cessation du contrat de travail ou le décès du salarié ou, le cas échéant à l'issue de la période de portabilité des droits telle que mentionnée à l'article 14. »

Article 3

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 11 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 22 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À L'ACCOMPAGNEMENT DU DÉVELOPPEMENT NUMÉRIQUE

NOR : ASET1751012M
IDCC : 2148

Entre
UNETEL-RST

D'une part, et
CFDT
CGT-FO
CFTC

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

PRÉAMBULE

Grâce aux réseaux qu'ils déploient, et aux services associés qu'ils commercialisent pour accompagner l'évolution des usages, les télécoms sont au cœur de la transformation numérique.

Cette transformation numérique n'est pas réductible à son aspect technique, y compris dans la branche des télécoms.

Elle a un impact sur l'ensemble des dimensions du travail avec l'introduction dans les entreprises de méthodes de conception, de production, de collaboration qui sont aussi des méthodes d'approches nouvelles du travail et de son organisation.

Le fonctionnement en réseau, l'usage des données, la dématérialisation, sont autant de changements qui modifient le travail des entreprises et des salariés, tant dans les tâches que dans la façon de travailler, les méthodes et le contexte de l'activité.

Les partenaires sociaux constatent que les transformations du travail à l'œuvre résultent de la mise en tension des évolutions issues de trois niveaux d'exigence :

- les exigences du marché qui placent la satisfaction des clients au premier plan ;
- les exigences de l'organisation productive de l'entreprise face à l'accélération des évolutions technologiques et au développement des usages associés ;
- les exigences des salariés dans leur rapport au travail et leur souhait d'équilibre vie professionnelle/vie personnelle.

Dans l'objectif d'accompagner ces transformations, tout en préservant ou améliorant les conditions de travail liées à l'utilisation de ces nouveaux outils, les signataires du présent accord entendent proposer aux entreprises et à l'ensemble des salariés de la branche des télécoms une méthodologie de mise en œuvre de nouveaux outils numériques dans l'organisation du travail et la vie des salariés au travail.

Ils considèrent en outre que le droit à la déconnexion constitue un aspect de la maîtrise par les salariés de l'utilisation des outils numériques et entendent également apporter un cadre à la négociation du droit à la déconnexion dans les entreprises, telle que prévue par la loi du 8 août 2016, complétant l'article L. 2242-8 du code du travail.

Enfin, les nouvelles technologies et services associés étant par nature appelés à évoluer rapidement dans le temps et à modifier l'environnement de travail et/ou les conditions d'activité des salariés, les signataires du présent accord entendent exercer une veille sur les évolutions technologiques qui pourraient avoir un impact sur les conditions d'exercice des métiers de la branche.

Ils conviennent en conséquence de confier à l'observatoire des métiers, dans le cadre de son plan triennal 2018/2020, une mission de veille prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à des technologies émergentes lorsqu'elles se rattachent à l'application du présent accord.

Article 1^{er}

Savoir utiliser les outils numériques

Article 1.1

Formation des salariés à l'usage des outils numériques, au maintien et au développement de leurs compétences numériques

La digitalisation en cours dans les entreprises a un impact sur l'organisation et les modalités d'exercice des différents métiers des entreprises.

Les outils numériques accélèrent, sur quelques mois, ou à court ou moyen terme, le besoin d'évolution et d'adaptation des salariés. Afin d'anticiper les effets sur l'emploi et les compétences, les entreprises doivent s'appuyer sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences pour accompagner la DRH, les lignes managériales et l'ensemble du personnel dans la gestion de l'accompagnement du changement.

Les signataires du présent accord affirment que l'ensemble des salariés de la branche doit être sensibilisé et formé à l'utilisation des outils numériques afin d'éviter toute fracture numérique et garantir le respect de l'égalité professionnelle pour tous, tout en permettant à chacun d'en appréhender les risques et limites d'utilisation.

En conséquence, les entreprises devront évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés et leur proposer les actions de formation pertinentes.

La CPNE sera chargée d'établir un guide pour aider les entreprises, et particulièrement les TPE et les PME, à définir les modalités et indicateurs permettant d'évaluer le niveau de culture numérique de leurs salariés.

Ces actions de formation doivent viser à ce que tous les salariés comprennent et maîtrisent internet et s'approprient, dans leur usage courant, les outils numériques de l'entreprise (e-mails, messagerie instantanée, réseau social interne, etc.).

Elles doivent également contribuer à développer les compétences numériques des salariés confrontés aux évolutions numériques de leur poste de travail, conforter, en tant que de besoin, les compétences des seniors dans le cadre de leur évolution professionnelle, et favoriser la diffusion de bonnes pratiques dans l'entreprise.

Elles permettront ainsi de développer au cœur de l'entreprise la culture numérique et l'intégration de nouveaux modes de fonctionnement, tout en assurant le maintien de l'employabilité des salariés

par une éducation numérique continue au fur et à mesure de l'évolution des technologies et des usages numériques.

Une attention particulière devra par ailleurs être portée aux salariés en situation de handicap afin de faciliter leur insertion dans l'entreprise grâce à l'usage des outils numériques.

Article 1.2

Formation des managers aux nouvelles pratiques managériales induites par l'utilisation des outils numériques

Les différentes formes d'organisation du travail induites par l'utilisation d'outils numériques et par les attentes des salariés eux-mêmes, modifient les distances et les lieux de réalisation du travail, qu'il s'agisse du télétravail, du travail effectué sur un site distant, ou des réunions se déroulant à distance par téléphone ou visioconférence. Elles favorisent la coopération et le partage d'informations.

Les signataires du présent accord considèrent que les managers sont un vecteur clé pour accompagner ces transformations et que leur formation à cet accompagnement constitue une priorité de la branche.

Sans préjudice de leur propre formation à l'usage des outils numériques au même titre que tous les salariés, et même si les fondamentaux des managers restent identiques, leurs compétences doivent évoluer pour intégrer les caractéristiques du management de projet, du management à distance et de l'animation de communautés numériques.

Les plans de formation des entreprises devront intégrer cette dimension.

De manière non exhaustive, les actions de formations à destination des managers pourront, à titre d'illustration, porter sur :

- les fonctionnements collectifs et/ou de management transverses ou encore les fonctionnements en mode projet ;
- le développement des postures managériales facilitant les nouveaux modes collaboratifs : délégation, autonomie, transversalité ;
- l'appropriation et l'utilisation des outils numériques collaboratifs ;
- les méthodes d'accompagnement des salariés dans l'évolution numérique de l'entreprise ;
- la bonne gestion de la connexion et de la déconnexion des salariés.

Article 1.3

Du bon usage des e-mails, SMS, réseaux sociaux, messagerie instantanée, etc. par l'émetteur et le récepteur

Les nouveaux outils de travail (smartphone, tablette, etc.) et les modes de communication associés (mails, SMS, réseaux sociaux, messageries instantanées) offrent de nombreuses potentialités techniques et organisationnelles porteuses d'une amélioration sensible de l'efficacité au travail.

Ils sont également à l'origine de sollicitations multiples et diverses qui constituent parfois une source de dépendance et de surcharge informationnelle pour les salariés.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article 2 ci-après concernant la déconnexion et l'importance du maintien des échanges physiques, les entreprises veillent, par tous moyens appropriés, à instituer et diffuser de bonnes pratiques visant à une utilisation raisonnée de ces outils dans le cadre professionnel, tant par l'émetteur que par le récepteur.

La diffusion des bonnes pratiques portera, à titre d'exemple sur :

- la gestion du volume informationnel : sélectionner et limiter les destinataires et les salariés en copie, s'interroger sur la pertinence du média à utiliser, veiller à ne pas communiquer un trop grand volume d'informations en même temps, indiquer l'objet du message ;

- la gestion du sentiment d’urgence : s’abstenir de consulter ses messages en réunion, prêter attention au moment le plus opportun pour envoyer un message, souligner l’urgence d’un message par une mention, ne pas traiter systématiquement un message immédiatement, s’autoriser des plages de déconnexion ;
- la personnalisation des échanges : s’identifier, user de formules de politesse ;
- la possibilité d’étudier la mise en place par l’entreprise de procédures permettant de réguler les usages numériques ;
- ...

Article 2

Savoir s’émanciper des outils numériques

Article 2.1

Déconnexion

Le développement du numérique multiplie les points de contacts entre les opérateurs télécoms et leurs clients, et les outils de communication actuels induisent une plus grande porosité entre les sphères professionnelle et personnelle des salariés.

En complément des dispositifs de sensibilisation et de formation des salariés et des managers au bon usage des outils numériques, les signataires du présent accord entendent que l’utilisation professionnelle des nouvelles technologies reste respectueuse de la vie privée des salariés.

Ils demandent aux salariés et aux managers d’être vigilants dans l’utilisation des outils mis à leur disposition et de s’approprier les bonnes pratiques visées ci-dessus afin de favoriser la déconnexion dans le cadre de leur sphère privée.

Ils rappellent qu’au niveau de l’entreprise, les modalités de plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l’entreprise de dispositifs de régulation de l’utilisation des outils numériques, en vue d’assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale, font partie de la négociation sur l’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et la qualité de vie au travail.

À défaut d’accord, l’employeur doit élaborer une charte de bonnes pratiques conformément à l’article L. 2242-8.7 du code du travail.

Ils conviennent que l’élaboration d’une charte de bonnes pratiques s’impose également aux entreprises dépourvues d’instances représentatives du personnel.

De façon à prévenir l’usage des outils numériques en dehors des horaires habituels de travail (le soir, le week-end et pendant les congés), les signataires du présent accord conviennent que les salariés n’ont pas d’obligation de prendre connaissance ni de répondre aux sollicitations pendant ces périodes et ne peuvent être sanctionnés de ce fait. Ces messages sont présumés non lus.

Par ailleurs, sauf urgence avérée, ou situation particulière comme les échanges avec l’international ou les périodes d’astreinte, les managers devront s’attacher à ne pas solliciter leurs collaborateurs pendant ces périodes et à privilégier les fonctions d’envois différés.

Pour faciliter la concentration, favoriser l’absence d’interruption dans l’exécution de certains travaux, améliorer la qualité de vie au travail, et développer les comportements d’autorégulation, ils conviennent également que les salariés doivent être sensibilisés à la déconnexion de leurs outils de communication à distance pendant certaines périodes de temps de travail. Éviter de regarder ses messages pendant les réunions physiques, se réserver des plages horaires pour le traitement des e-mails, instaurer des journées sans e-mail, configurer des outils de régulation (suppression du pop-up d’arrivée des e-mails), etc. constituent des exemples de bonnes pratiques à diffuser dans l’entreprise.

Conformément à l'accord de branche du 27 mai 2010 relatif au stress professionnel et aux risques psychosociaux, si l'entreprise constate ou est informée de l'existence de salariés en situation à risque du fait d'un excès de connexions professionnelles, une réflexion sur l'organisation du travail et la charge de travail des salariés concernés devra être menée en corrélation avec l'usage des outils numériques.

Par ailleurs, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent que les conditions d'usage par le salarié des outils numériques à sa disposition devront être évoquées régulièrement, notamment dans le cadre des procédures d'entretiens prévues dans l'entreprise.

Article 2.2

Dialogue et échanges directs

La diffusion des outils numériques dans l'entreprise favorise le développement de modes d'organisations du travail alternatifs tel que travail à distance, télétravail, tiers lieux, etc. Pour autant, l'entreprise doit rester un lieu d'échanges directs entre les salariés et favoriser la cohésion d'équipe afin d'éviter tout facteur d'isolement.

Ils rappellent en outre, s'agissant du télétravail, que conformément à l'accord de branche du 6 octobre 2006, des temps de regroupement avec les autres salariés doivent être prévus.

Article 2.3

Expression des salariés dans les processus de numérisation

Comme pour tout changement d'envergure, la transformation numérique de l'entreprise doit s'accompagner de la mobilisation et de l'implication de l'ensemble des salariés.

Les signataires recommandent que des actions s'appuyant sur les managers, sous la forme de temps d'échanges collectifs, ou d'espaces de partage, soient organisées, au niveau approprié, avec les salariés concernés. Ces échanges ont pour objectif de permettre des retours d'expérience, des propositions pour une meilleure appropriation ou adaptation du projet envisagé.

Ces échanges s'exercent sans préjudice du rôle des instances représentatives du personnel, lors d'un projet important d'introduction de nouvelles technologies susceptible d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail, notamment s'agissant des questions relatives à la productivité et à la charge de travail, et dans le respect des délais de consultation prévus par le code du travail.

Article 3

Savoir se protéger des outils numériques

Article 3.1

Définitions

Les signataires du présent accord rappellent que conformément à la loi, nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché (art. L. 1121-1 du code du travail).

Ils rappellent également que les sources jurisprudentielles font référence depuis plusieurs années, et de manière constante, au terme de « vie personnelle du salarié » plutôt qu'à celui de « vie privée du salarié », plus restrictif.

La vie privée est l'une des composantes de la vie personnelle, la partie secrète de la vie personnelle, encadrée par l'article 9 du code civil qui prévoit que « chacun a droit au respect de sa vie privée ».

La vie personnelle englobe la vie privée du salarié, mais également les données personnelles du salarié et l'autonomie du salarié dans sa vie publique.

Ainsi, les données personnelles du salarié lui appartiennent et l'employeur doit, afin de pouvoir les utiliser, respecter un certain nombre de règles.

Article 3.2

Protection des données personnelles des salariés

Les signataires du présent accord rappellent aux entreprises de la branche que la loi du 7 octobre 2016 pour une république numérique ainsi que le règlement européen sur la protection des données du 27 avril 2016, applicable directement en droit français à compter du 25 mai 2018, sont venus renforcer la protection des données personnelles des salariés dans l'entreprise.

Ils rappellent également que le présent accord ne peut comporter de garanties inférieures à celles issues de l'application de ces deux textes.

Le principe posé par l'article 26 de la loi du 7 octobre 2016 est que « toute personne dispose du droit de décider et de contrôler les usages qui sont faits des données à caractère personnel la concernant ».

Dans l'entreprise, l'employeur doit respecter les règles suivantes :

- il ne peut avoir accès qu'aux données personnelles du salarié qui sont indispensables à la gestion du contrat de travail ;
- il ne peut les exploiter sans l'autorisation du salarié (cette dernière devra être expresse à compter du 25 mai 2018), et il ne peut les introduire dans une base de données informatique sans avoir fait une déclaration préalable à la CNIL lorsqu'elle est obligatoire ;
- il doit pouvoir informer le salarié de la durée de conservation de ces données dans les systèmes informatiques. En cas d'impossibilité de définir une durée de conservation, le responsable du traitement devra informer la personne concernée « des critères utilisés permettant de déterminer cette durée » (art. 27, loi du 7 octobre 2016).

De manière générale, les entreprises devront à compter du 25 mai 2018 mettre en œuvre « des mesures techniques et organisationnelles appropriées afin de garantir un niveau de sécurité adapté au risque ».

Par ailleurs, les signataires du présent accord rappellent également que le droit à l'effacement posé par la loi informatique et libertés, qui précise que « toute personne physique justifiant de son identité peut exiger du responsable d'un traitement que soient, selon les cas, rectifiées, complétées, mises à jour, verrouillées ou effacées les données à caractère personnel la concernant qui sont inexactes, incomplètes, équivoques, périmées ou dont la collecte, l'utilisation, la communication ou la conservation est interdite », est renforcé à compter du 25 mai 2018 dans 6 cas limitativement énumérés :

- les données ne sont plus nécessaires au regard des finalités pour lesquelles elles ont été collectées ;
- le consentement était nécessaire lors de la collecte des données ;
- la personne exerce son droit d'opposition pour des raisons tenant à sa situation particulière, à moins que le responsable du traitement ne démontre l'existence de motifs légitimes et impérieux pour le traitement qui prévalent sur les intérêts et les droits et libertés de la personne concernée ;
- les données ont fait l'objet d'un traitement illicite ;
- les données concernent un mineur ;
- l'effacement est prévu par une obligation légale.

Article 3.3

Confidentialité et protection des données des entreprises

Les salariés s'engagent à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière d'usage des outils numériques mis à leur disposition et d'usage des réseaux sociaux, particulièrement en matière de sécurité informatique.

Ils doivent également respecter les règles de confidentialité prévues notamment par le règlement intérieur de l'entreprise sur les informations qui leur sont confiées ou auxquelles ils ont accès dans le cadre professionnel, quel qu'en soit le support.

Les signataires du présent accord rappellent en outre que l'usage par les salariés des médias et réseaux sociaux extérieurs à l'entreprise ne les affranchit pas d'un devoir de réserve et de prudence à l'égard de l'employeur dans les conditions fixées par la jurisprudence.

Article 3.4

Observation des usages et des situations atypiques d'utilisation du numérique

Afin de pouvoir détecter une éventuelle surconsommation ou une utilisation anormale des outils numériques le soir, le week-end, ou pendant les congés, les signataires du présent accord recommandent aux entreprises de se mettre en situation de pouvoir effectuer un bilan des usages numériques.

Ce bilan des usages numériques a une finalité préventive. Il ne peut en aucun cas avoir pour objet de contrôler l'activité d'un salarié pour une autre finalité.

Dans le cas où un usage trop intensif serait avéré, l'entreprise proposera les actions de prévention adaptées et, le cas échéant, des mesures correctives fondées sur l'analyse de l'organisation du travail.

Article 3.5

Limites aux outils de contrôle de l'activité des salariés

Lorsque les entreprises mettent en place, ou ont mis en place, des outils de contrôle de l'activité (enregistrements téléphoniques, vidéosurveillance, historique des connexions, géolocalisation, etc.), elles doivent respecter les limites suivantes :

- le respect des droits et des libertés individuelles des salariés qui ne disparaissent pas au sein de l'entreprise, nonobstant l'existence du lien de subordination ;
- le dispositif de contrôle doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés et d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes si ce dispositif a pour effet de modifier significativement les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail des salariés ;
- le dispositif doit faire l'objet d'une première déclaration préalable à la CNIL à l'exception des enregistrements de vidéo surveillance qui ne constituent pas des données nominatives ;
- le contrôle doit être justifié par un intérêt légitime et proportionnel au regard de l'objectif poursuivi ;
- la conservation et l'utilisation des données recueillies doivent être limitées au temps strictement nécessaire à la finalité du traitement.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Champ d'application. – Publicité

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre I^{er} de la convention collective nationale des télécommunications et son avenant du 25 janvier 2002.

Les parties signataires conviennent de le déposer et d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 20 JUILLET 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
PROFESSIONNELLES GARANTIES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

NOR : ASET1751013M

IDCC : 998

Entre

FEDENE

D'une part, et

CFDT construction bois

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau I de la classification est fixé à 1 486 € à compter du 1^{er} septembre 2017.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

(En euros.)

| NIVEAU | RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle |
|--------|-----------------------------------|
| I | 18278 |
| II | 18564 |
| III | 19351 |
| IV | 20559 |
| V | 21 746 |
| VI | 23 172 |
| VII | 24955 |
| VIII | 27305 |
| IX | 30687 |

Article 4

Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23.1 de la convention collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2017.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 20 JUILLET 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES
PROFESSIONNELLES GARANTIES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017

NOR : ASET1751014M
IDCC : 1256

Entre

FEDENE

D'une part, et

CFDT construction bois

SNCH CFE-CGC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 36,74 € au 1^{er} septembre 2017.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

(En euros.)

| COEFFICIENT | RÉMUNÉRATION MINIMALE annuelle |
|-------------|-----------------------------------|
| 60 | 27 114 |
| 68 | 30 729 |
| 75 | 33 893 |
| 80 | 36 152 |
| 90 | 40 671 |
| 95 | 42 931 |
| 105 | 47 450 |
| 115 | 51 969 |
| 120 | 54 228 |
| 140 | 63 266 |
| 160 | 72 304 |
| 180 | 81 342 |

Article 4

Égalité professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la convention collective cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2017.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3333

Convention collective nationale
IDCC : 2198. – ENTREPRISES DE VENTE À DISTANCE

ACCORD DU 18 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES BRUTES MINIMALES GARANTIES
AU 1^{ER} SEPTEMBRE 2017
NOR : ASET1751024M
IDCC : 2198

Entre
UPECAD

D'une part, et
SNEC CFE-CGC
FNECS CFE-CGC
FS CFDT
USN VAD CFE-CGC

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

Article 1^{er}

Barème des rémunérations mensuelles brutes minimales

Ce barème fixe, pour chaque catégorie et niveau les rémunérations mensuelles brutes minimales, base 151,67 heures.

Pour son application, il est tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire quelles qu'en soient la nature (contractuelle ou conventionnelle) et la périodicité, supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les heures supplémentaires ;
- la prime ou gratification annuelle telle que prévue à l'article 30 des clauses générales de la convention collective de la vente à distance ;
- les majorations de salaire prévues par la convention collective ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;
- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire telles que l'intéressement et la participation ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

En cas de mois incomplet, ou d'horaire incomplet, le salarié bénéficie de ces minima professionnels proportionnellement au temps de présence effective.

Article 2

Modalités d'application

Le minimum conventionnel de la catégorie A débutants est porté à 1 480,27 €.

L'ensemble des minima conventionnels (catégories débutants) issus de l'accord du 6 juillet 2015 sont revalorisés de 0,8 %.

S'agissant des « niveaux : maîtrisant – référent – polyvalent », il sera fait application des modalités de calcul définies par l'article 4 « Évolution professionnelle » de l'accord du 24 juin 2011.

Article 3

Notification et validité

L'union professionnelle des entreprises du commerce à distance notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

La validité de l'accord de branche est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord.

L'opposition est exprimée par écrit dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification de l'accord. Elle est motivée. Elle précise les points de désaccord. Elle est notifiée aux signataires.

Article 4

Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail en un exemplaire original sur support papier et un exemplaire sur support électronique.

Article 5

Date d'application

Les dispositions du présent accord sont applicables au 1^{er} septembre 2017.

Article 6

Extension

Les parties signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Fait à Marcq-en-Barœul, le 18 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Rémunérations mensuelles brutes minimales

Vente à distance

18 septembre 2017

(En euros.)

| CATÉGORIE A | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 1 480,27 | 1 510 | 1 569 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE B | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 1 518 | 1 548 | 1 609 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE C | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 1 563 | 1 595 | 1 657 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 9 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE D | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 1 712 | 1 746 | 1 814 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE E | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 2 118 | 2 160 | 2 245 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 12 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE F | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 2 356 | 2 403 | 2 497 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE G | DÉBUTANT | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|----------|------------|---------------------|
| Mensuel | 2 990 | 3 050 | 3 169 |

Temps de passage niveau débutant à niveau maîtrisant 18 mois.

(En euros.)

| CATÉGORIE H | MAÎTRISANT | RÉFÉRENT/POLYVALENT |
|-------------|------------|---------------------|
| Mensuel | 4 038 | 4 196 |

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2017/46

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes et Lot-et-Garonne) : | |
| avenant n° 1 du 12 juillet 2016 relatif à la classification..... | 79 |

Convention collective

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

AVENANT N° 1 DU 12 JUILLET 2016

RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : AGRS1797161M

IDCC : 8723

Entre

Syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest

Fédération régionale des coopératives d'Aquitaine – alliance forêt bois

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine

D'une part, et

Union régionale des syndicats des travailleurs de la forêt de Gascogne CGT

Syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO d'Aquitaine

Syndicat régional de la CFTC d'Aquitaine

Syndicat régional des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC d'Aquitaine

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 35 « Classification des emplois et coefficients de la convention collective régionale concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne » est modifié comme suit :

« TITRE VI

CLASSIFICATION DES EMPLOIS. – SALAIRES. – RÉMUNÉRATION

Article 35

Classification des emplois et coefficients

Les emplois des salariés des exploitations et entreprises visées par la présente convention sont classés en niveaux, définis et affectés des coefficients ou indices hiérarchiques ci-après.

(Voir tableaux pages suivantes.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | |
|--------------------|---------|-------------|--|
| I Ouvrier débutant | | 100 | Ouvrier débutant travaillant au sein d'une équipe, encadré de façon permanente, en phase d'acquisition des techniques de son métier et sans expérience dans le métier concerné. Il n'a pas forcément de qualification spécifique diplômante au métier forestier. |
| II | A | 210 | Ouvrier spécialisé capable d'exécuter, sous la surveillance permanente de l'employeur ou de son représentant, tous les travaux manuels courants de l'entreprise. |
| | B | 220 | Ouvrier spécialisé capable de conduire des tracteurs, occupé à des travaux de débroussaillage ou tirant des outils pré-réglés et affecté également à l'exécution de tous les travaux manuels courants de l'entreprise. Il prend soin de l'exécution de son travail, du matériel et des outils dont il a la responsabilité, sous la surveillance périodique et régulière de l'employeur ou de son représentant. |
| | | | Ce niveau correspond au référentiel technique du CAPA. |
| III | A | 310 | Ouvrier qualifié, affecté aux travaux manuels et/ou conducteur d'engins, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir et assurer leur entretien courant. Il réalise l'exécution de ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Il peut être aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents échelons. |
| | | 320 | Ouvrier qualifié, affecté aux travaux manuels et conducteur d'engins, sachant régler tous les outils dont il est amené à se servir et assurer leur entretien courant. Il réalise l'exécution de ces tâches suivant le contrôle et les instructions périodiques de l'employeur ou de son représentant auquel il doit signaler toutes les anomalies dans la réalisation du chantier et les pannes dont les outils et matériels peuvent être affectés. Il peut être aussi appelé à l'exécution des tâches manuelles décrites dans les précédents échelons. |
| | B | 330 | Ouvrier qualifié responsable de l'exécution de son travail et des matériels qui lui sont confiés suivant les instructions de l'employeur ou de son représentant. |
| | | | Ce niveau correspond au référentiel technique du BEPA. |
| IV | A | 410 | Ouvrier hautement qualifié capable d'exécuter tous les travaux précédemment décrits. Ses connaissances mécaniques lui permettent d'assurer, sous sa responsabilité, le contrôle, l'entretien des engins et la tenue du carnet de bord. Il organise son travail seul dans le cadre des directives de l'employeur ou de son représentant et peut encadrer un stagiaire. L'exécution de son travail fait l'objet d'un contrôle <i>a posteriori</i> de l'employeur ou de son représentant. |

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | |
|--------|---------|-------------|--|
| IV | B | 420 | Ouvrier hautement qualifié dont les responsabilités et les connaissances l'amènent, dans le cadre des directives générales de l'employeur ou de son représentant, à organiser seul les chantiers (ou occasionnellement avec une équipe manuelle), à entretenir les matériels et engins dont il a la responsabilité, à déceler et/ou réparer les pannes courantes, à s'occuper de la fourniture et de l'approvisionnement des pièces mécaniques et des produits. Il doit rendre compte de l'exécution de son travail à l'employeur ou à son représentant qui apprécie <i>a posteriori</i> les résultats en fonction des directives qui ont été données. |
| | C | 430 | Ouvrier hautement qualifié et assurant une animation technique au sein de l'équipe sur le chantier forestier. |
| | | | Ce niveau correspond au référentiel technique du bac pro. |

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

| COEFFICIENTS | |
|-----------------|-----------------|
| Ancienne grille | Nouvelle grille |
| 100 | 100 |
| 115 | 210 |
| 125 | 210 |
| 140 | 220 |
| 150 | 310 |
| 160 | 320 |
| 170 | 410 |
| 180 | 420 |

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement.

Les employés de bureau sont classés à l'un des trois niveaux suivants :

| NIVEAU | COEFFICIENT | |
|--------|-------------|---|
| I | 100 | Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches diversifiées : Employé débutant de bureau d'exécution effectuant des tâches diversifiées et simples. |
| II | 310 | Employé qualifié de bureau d'exécution effectuant avec maîtrise des tâches diversifiées. |
| | 410 | Employé de bureau d'exécution effectuant des tâches complexes : Il fait preuve d'initiative, possède une formation professionnelle appropriée et un perfectionnement sérieux ou une pratique approfondie du métier ou une formation spéciale acquise à l'extérieur dans une institution appropriée ou sur le tas par les soins de l'entreprise. Il déclenche notamment les procédures de règlement, contrôle et analyse des comptes... Il peut être assisté d'un autre employé de bureau d'exécution. |

Article 2

L'article 72 « Classification des emplois liés à l'encadrement de la convention collective régionale concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne » est modifié comme suit :

« TITRE XIII

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX CADRES

Article 72

Classification des emplois liés à l'encadrement

| NIVEAU | COEFFICIENT | |
|--------|--|--|
| V | 500 | TAM : chef d'équipe, contremaître, chef de chantier, technicien forestier En application des instructions et consignes fixées par son supérieur hiérarchique à qui il rend compte fréquemment de la conduite de son action, il est chargé de l'exécution des travaux forestiers. Sous le contrôle fréquent de ce dernier, il encadre les équipes d'ouvriers et est chargé de l'application des contrats de sous-traitance avec les entrepreneurs. |
| VI | 610 | Chef de travaux Cadre dirigeant les travaux suivant des instructions périodiques précises. Il peut prendre des initiatives en matière d'embauche, estimer les lots en volume, organiser les travaux d'entretien. |
| VII | 620 700 | Responsable de production Cadre dirigeant les travaux de l'exploitation selon les directives générales de l'employeur ou de son mandant, pouvant s'occuper de la prospection et de la vente des bois, sachant estimer les matériaux en volume et en valeur, sachant pratiquer des arpentages. Il rend compte à son supérieur des résultats de son action et notamment de la tenue des objectifs qui lui sont assignés. Il peut participer au recrutement. Cadre de direction Cadre dont la fonction permanente est de diriger et d'administrer un ensemble de moyens de production de travaux sylvicoles ainsi que la valorisation et la commercialisation des produits, selon des directives générales préalablement établies, laissant une large part à son initiative personnelle. Il peut exercer par délégation, tout ou partie des pouvoirs de l'employeur définis par le code du travail, notamment en matière d'embauche, de licenciement, de pouvoir disciplinaire et de paie. Il peut tenir ou faire tenir, sous sa responsabilité, toutes comptabilités. Il peut remplacer l'employeur pendant les absences de ce dernier. Dans ce cas, il dispose de toutes les informations nécessaires pour assurer cet intérim. Par délégation, il représente l'employeur. |

Pour les contrats de travail en cours, l'employeur et le salarié détermineront le nouveau coefficient en s'appuyant sur la grille de concordance suivante :

| COEFFICIENTS | |
|-----------------|-----------------|
| Ancienne grille | Nouvelle grille |
| 185 | 500 |
| 220 | 610 |

| COEFFICIENTS | |
|-----------------|-----------------|
| Ancienne grille | Nouvelle grille |
| 300 | 620 |
| 400 | 700 |

Cette reclassification ne pourra être la cause de la réduction des avantages individuels acquis antérieurement. »

Article 3

Les dispositions de l'avenant ../.. sont rendues obligatoires ../.. sous réserve de l'exclusion de l'article 3.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE Aquitaine, unité départementale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 12 juillet 2016.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165170460-001217
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
