

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° 2018/07 DU 3 MARS 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	90

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Ameublement (fabrication) : avenant du 12 décembre 2017 à l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle.....	4
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : accord du 17 novembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	6
Casinos : avenant n° 20 du 14 décembre 2017 à l'accord du 23 décembre 1996.....	12
Casinos : avenant n° 25 du 14 décembre 2017 relatif aux rémunérations mensuelles garanties.....	15
Cinéma, distribution (industrie [employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise]) : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2018-05 du 17 février 2018 relatif à l'accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux.....	20
Déchet : avenant n° 57 du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels....	26
Électriques et gazières (industries) : accord du 15 décembre 2017 portant sur les mesures exceptionnelles de compensation de la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) au 1 ^{er} janvier 2018.....	28
Manutention et nettoyage (aéroports [région parisienne]) : avenant du 5 décembre 2017 portant révision de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle	34
Matériaux de construction (négoce) : avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques à la convention collective du 8 décembre 2015	37
Médico-sociaux (établissements) : avenant n° 03-2017 du 17 novembre 2017 relatif à la valeur du point.....	43
Métallurgie (Moselle) : avenant du 26 octobre 2017 relatif à l'actualisation de l'article 28 de l'avenant « mensuels ».....	44
Mutualité : avenant n° 22 du 8 décembre 2017 portant modification de l'article 15.2. de la convention collective	47
Particulier employeur (salariés) : avenant du 18 juillet 2017 modifiant le champ d'application géographique de la convention collective.....	56
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 340 du 29 novembre 2017 relatif à la politique salariale 2017	58
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 341 du 29 no-	

	Pages
vembre 2017 relatif à l'évolution des grilles salariales	59
Pharmaceutique (répartition) : accord du 15 décembre 2017 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	65
Ports et manutention (Montoir – Saint-Nazaire) : accord du 27 octobre 2017 relatif aux garanties minimales de prévoyance	72
Récupération (industries et commerce) : accord du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 79 « indemnité de licenciement » de la convention collective des industries et commerce de la récupération	75
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 04-17 du 19 décembre 2017 à la convention collective relatif à l'accord salarial « valeur du point »	77
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers]) : accord du 28 novembre 2017 portant fixation du barème des minima des ouvriers pour l'année 2018	78
Travaux publics (Île-de-France [ETAM]) : accord du 28 novembre 2017 portant fixation du barème des minima des ETAM pour l'année 2018	80
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 28 novembre 2017 portant fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018	82
Travaux publics (Limousin [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2017 portant fixation du barème des minima des ouvriers pour l'année 2018	84
Travaux publics (Limousin [ETAM]) : accord du 11 décembre 2017 portant fixation du barème des minima des ETAM pour l'année 2018	86
Travaux publics (Limousin [ouvriers, ETAM]) : accord du 11 décembre 2017 portant fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018	88

Brochure n° 3155

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

AVENANT DU 12 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2015
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1850106M
IDCC : 1411

Entre :

UNIFA,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées récemment au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- que l'évaluation des impacts de l'avenant du 24 mai 2016 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la branche.

C'est pourquoi, les parties signataires sont convenues de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle de formation professionnelle pour 2 années supplémentaires.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et de toutes les activités qui entreraient dans ce champ conventionnel postérieurement à la signature de cet accord.

Article 1^{er}

L'article 32 de l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle est modifié comme suit :

« Article 32

*Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû
au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus*

À compter du 1^{er} janvier 2018, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3 +, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 avril ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2019. À compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque. »

Article 2

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet soit jusqu'au 31 décembre 2019. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850111M
IDCC : 1850

Entre :

CNAE ;

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions législatives en vigueur relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les structures d'au moins 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord ou de mettre en place un plan d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le défaut d'accord ou de plan d'action est susceptible d'engendrer des pénalités financières en application du décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011.

Un premier accord du 16 décembre 2011 a marqué la volonté commune des partenaires sociaux de formaliser une politique de branche en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de cet objectif au regard des évolutions législatives, notamment de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 et de l'ordonnance du 22 septembre 2017.

Les partenaires sociaux s'accordent pour considérer que les employeurs ont un véritable rôle à jouer dans la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et dans la lutte contre les disparités de traitement et les stéréotypes.

Il est rappelé les dispositions suivantes de l'article L. 1142-2-1 du code du travail :

« Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »,

ainsi que les dispositions extraites de l'article L. 4121-2 du code du travail : « L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants : (...) 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 »,

et l'article 222-33-2 « Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende ».

Les partenaires sociaux reconnaissent que la mise en œuvre du présent accord doit s'inscrire dans la durée pour produire tous ses effets, ce qui nécessite l'engagement et l'implication permanents des acteurs concernés.

1. Champ d'application

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la convention collective nationale du 17 février 1995 régissant les rapports dans les cabinets d'avocats avec les avocats salariés.

Le présent accord s'applique aux structures d'au moins 50 salariés.

Cependant, les partenaires sociaux invitent les employeurs non visés par ces obligations en raison de leur effectif, à s'inspirer du présent accord.

2. Actions à mener

Dans le but de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux proposent aux employeurs d'agir dans les domaines prévus par la loi :

- les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles ;
- les conditions de travail et d'emploi, notamment des salariés à temps partiel ;
- la santé et la sécurité au travail ;
- la rémunération effective ;
- l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle.

Au préalable, dans les structures d'au moins 50 salariés, un diagnostic dans les domaines ci-dessus doit être élaboré en procédant à une analyse des indicateurs conformément aux obligations légales. Ces indicateurs pourront être actualisés ou complétés en fonction des évolutions législatives et réglementaires.

Les indicateurs portant sur les domaines de progression précités seront systématiquement présentés en respectant une répartition hommes-femmes en chiffres et en pourcentage de l'effectif total des avocats.

2.1. Embauche

Les indicateurs porteront sur le nombre de recrutements, en distinguant les CDD et les CDI, les contrats à temps complet et ceux à temps réduit.

2.1.1. Recrutement

Les parties rappellent que le processus de recrutement doit se dérouler selon des critères de sélection identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, l'employeur s'engage à ce que le libellé avocat et le contenu des annonces d'emploi soient rédigés de manière neutre sans référence au genre ou à la situation de famille ou à une terminologie susceptible d'être discriminante.

2.1.2. Critères

Les critères de sélection et de recrutement sont identiques entre les femmes et les hommes et en aucun cas discriminants.

2.1.3. Égalité de rémunération

À poste équivalent, la rémunération à l'embauche est appréciée sans distinction de genre.

2.2. Formation professionnelle continue

Il est rappelé que la profession impose aux avocats un minimum de 20 heures par an. Elle représente un levier majeur du maintien et du développement des compétences professionnelles.

2.2.1. Égalité d'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation au bénéfice des salariés en vue du développement de leurs compétences professionnelles et de leur adaptation aux évolutions de leur poste et/ou de la structure doivent être équilibrées dans leur répartition entre les femmes et les hommes.

Objectif :

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, la formation est intégrée dans le parcours professionnel pour favoriser l'évolution des avocats salariés sans discrimination.

Les souhaits de l'avocat et les besoins de l'employeur en matière de formation seront notamment abordés lors de l'entretien professionnel, distinct de l'entretien annuel.

Indicateurs :

Les employeurs devront prendre en compte les indicateurs suivants :

- le nombre d'heures de formation par sexe ;
- le nombre de salariés qui n'ont pas eu de formation, au sein de la structure, pendant au moins 3 années consécutives de travail effectif par sexe.

Ces indicateurs seront intégrés dans le rapport annuel ou le rapport de situation comparée de la structure, lorsque celle-ci y est soumise.

2.2.2. Aide à l'accès à la formation professionnelle

Pour l'organisation des stages de formation, les employeurs doivent prendre en compte, au regard des contraintes de la structure, celles liées à la vie personnelle du salarié, notamment en cas de déplacements géographiques.

L'employeur prend en charge les frais qui seront engagés pour la formation de l'avocat salarié selon le barème en vigueur au sein de la structure (frais de déplacement, hôtel, repas).

En cas d'impératifs liés à la vie familiale, garde d'enfant notamment, les frais supplémentaires engendrés pourront éventuellement être remboursés à l'avocat salarié sur justificatifs dans les conditions définies dans la structure.

2.2.3. Accès des avocats salariés à la formation professionnelle au retour du congé de maternité, d'adoption et du congé parental d'éducation

Les partenaires sociaux rappellent que l'employeur est tenu à une obligation de maintien de l'employabilité de ses avocats salariés.

Les avocats salariés qui reprennent leur activité au sein de la structure après un congé de longue durée, notamment de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation, font partie des publics prioritaires à l'accès aux dispositifs de formation.

Un entretien individuel a lieu lors de la reprise effective d'activité et au plus tard dans les 30 jours suivant cette reprise.

Au cours de cet entretien, l'employeur identifie les actions de formation adaptées et nécessaires pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle.

2.3. Promotion et évolution professionnelles

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et de promotion, notamment d'accès aux postes de responsabilité.

L'entretien professionnel permet à l'employeur d'échanger avec l'avocat salarié sur ses souhaits d'évolution de carrière.

Afin d'assurer l'égalité des chances en cours de carrière, l'employeur favorise la construction de projets professionnels sur l'ensemble de ses métiers sans stéréotype lié au genre.

En cas de création de poste ou de poste laissé vacant, l'employeur veillera à ce que la décision d'attribution du poste tienne compte, à compétences égales, des éventuels déséquilibres constatés entre les femmes et les hommes dans l'emploi.

Indicateurs :

L'employeur prendra en compte les indicateurs suivants :

- nombre d'avocats salariés femmes/hommes ayant bénéficié d'une évolution professionnelle au cours des 3 dernières années ;
- nombre d'avocats salariés femmes/hommes exerçant des fonctions d'encadrement.

2.4. Conditions de travail

Les conditions de travail devront être organisées de façon à ce qu'elles ne soient discriminantes ni pour les femmes ni pour les hommes.

Les avocats salariés à temps réduit qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein sont prioritaires pour l'attribution d'un poste, sans distinction de genre.

Les employeurs veilleront à répondre favorablement, dans la mesure du possible, à la demande d'un avocat salarié à temps plein qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps réduit, sans distinction de genre.

À la demande de l'avocat salarié, lorsque les contraintes de la structure ou du service le permettent, l'employeur pourra aménager l'organisation du travail de façon temporaire ou permanente, indépendamment du genre de l'avocat salarié concerné.

Indicateurs :

L'employeur déterminera comme indicateurs par catégories :

- la comparaison de la durée du travail entre les femmes et les hommes ;
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes et leur évolution.

2.5. Rémunération effective

Les employeurs respectent le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, à compétences et expériences équivalentes.

Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des avocats salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par une spécialisation, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Il est rappelé que les avocats salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les avocats salariés de la même structure.

Indicateurs :

Les indicateurs porteront sur :

- la rémunération moyenne mensuelle par genre ;
- la rémunération médiane mensuelle par genre ;
- la moyenne des augmentations individuelles de la structure par genre ;
- le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant des dix plus hautes rémunérations de la structure.

2.6. Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

L'employeur doit favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans l'organisation du travail en évitant tout stéréotype de genre.

Les partenaires sociaux invitent les employeurs à programmer au regard des contraintes organisationnelles :

- les réunions ou séminaires à des horaires compatibles avec la vie personnelle ;
- les déplacements en tenant compte des contraintes personnelles des avocats salariés ;
- les stages de formation professionnelle si possible à proximité du lieu de travail.

Indicateurs :

Les indicateurs porteront sur : l'effectif des avocats salariés en congé parental : à temps réduit ou complet.

3. Suivi d'application

Les employeurs devront procéder à l'analyse annuelle des résultats de leur accord ou de leur plan d'action en mesurant les éventuels écarts à partir des indicateurs chiffrés qu'ils auront retenus.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation analysera les données en sa possession et indiquera s'il existe un déséquilibre hommes-femmes sur les domaines d'action précités.

4. Durée et effet

L'accord est conclu pour une durée de 5 ans et prend effet à compter du 1^{er} jour suivant la publication de son arrêté d'extension.

5. Publicité

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec demande d'avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la dernière notification de l'accord dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent accord, conformément aux dispositions du code du travail, sera adressé en deux exemplaires au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consom-

mation, du travail et de l'emploi de Paris (DIRECCTE) : une version papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une version électronique.

Les parties conviennent d'en demander l'extension ; la partie la plus diligente procède à la demande d'extension.

Fait à Paris, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3167

Convention collective nationale

IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 20 DU 14 DÉCEMBRE 2017
À L'ACCORD DU 23 DÉCEMBRE 1996

NOR : ASET1850096M
IDCC : 2257

Entre :

SCMF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer la grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel des jeux traditionnels, à compter du 1^{er} janvier 2018, selon l'annexe jointe, et comme suit :

- indice 100 : 1 505 € brut ;
- indice 105 : 1 515 € brut ;
- indice 110 : 1 525 € brut ;
- indice 115 : 1 535 € brut.

Puis à partir de l'indice 120 par une augmentation de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux.

L'écart entre les indices 100, 105, 110 et 115 devra être pour le futur d'une valeur au moins égale à 10 € brut.

Les parties s'engagent par ailleurs à déterminer lors des prochaines négociations des paliers minimums pour les indices à partir de 120 et supérieurs.

Par ailleurs une négociation sur les classifications à venir devra être engagée.

Article 3

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

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des rémunérations minimales mensuelles garanties au personnel des jeux traditionnels au 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	EMPLOI REPÈRE CORRESPONDANT	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les jeux traditionnels pratiquant régulièrement des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Chasseur – portier	1 505,00
	105	Croupier débutant (expérience métier de 12 mois maximum) – hôtesse – valet – bout de table	1 515,00
II	110	Croupier de boule – changeur – cartier – secrétaire comptable ou aux entrées	1 525,00
	120	Croupier de boule 1 ^{re} catégorie – croupier 3 ^e catégorie	1 571,08
III	130	Caissier – croupier 2 ^e catégorie	1 654,14
	140	Croupier 1 ^{re} catégorie	1 781,38
	150	Sous-chef de table	1 908,62
IV	160	Chef de table – chef de partie boule – chef caissier	2 035,84
	170	Chef du secrétariat et de la physionomie	2 163,07
V	175	Chef de partie jeux	2 215,72
	180	Caissier principal	2 279,01
	190	Chef de partie principal	2 405,63
VI	200	Sous-directeur	2 532,24
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.			

Brochure n° 3167

Convention collective nationale
IDCC : 2257. – CASINOS

AVENANT N° 25 DU 14 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES GARANTIES

NOR : ASET1850109M
IDCC : 2257

Entre :

SCMF,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC ;

FSASPS CFT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des casinos en France métropolitaine et dans les DROM.

Article 2

Il vise à réévaluer les grilles des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle (annexe I) et celle du personnel de la restauration-hôtellerie (annexe II), à compter du 1^{er} janvier 2018 selon les annexes I et II jointes, et comme suit :

- indice 100 : 1 505 € brut ;
- indice 105 : 1 515 € brut ;
- indice 110 : 1 525 € brut ;
- indice 115 : 1 535 € brut.

Puis à partir de l'indice 120 par une augmentation de 1,2 % sur l'ensemble des niveaux.

L'écart entre les indices 100, 105, 110 et 115 devra être pour le futur d'une valeur au moins égale à 10 € brut.

Les parties s'engagent par ailleurs à déterminer lors des prochaines négociations des paliers minimums pour les indices à partir de 120 et supérieurs.

Par ailleurs une négociation sur les classifications à venir devra être engagée.

Article 3

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

Article 4

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code de travail ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties aux personnels des activités suivantes : machines à sous, accueil, gestion, technique et spectacle à compter du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Machines à sous : équipier, contrôleur des entrées Accueil : chasseur, hôtesse, vestiaire Gestion : employé de bureau Technique : agent d'entretien, équipier Spectacle : ouvreuse, aide accessoiriste	1 505,00
	105	Machines à sous : hôte-hôtesse Technique : agent technique, contrôleur vidéo	1 515,00
II	110	Machines à sous : contrôleur chargé de la sécurité, changeur traiteur de monnaie, mécanicien assistant clientèle Accueil : hôtesse, standardiste, voiturier, agent de sécurité Gestion : secrétaire dactylo, aide comptable, assistant contrôleur Technique : ouvrier, agent technique Spectacle : régie lumière et son, assistant opérateur, accessoiriste - caissier	1 525,00
	115	Machines à sous : caissier, technicien	1 535,00
	120	Gestion : comptable débutant, technicien paie débutant Spectacle : opérateur	1 571,08
III	130	Gestion : comptable confirmé, technicien paie confirmé, assistant commercial Technique : chef d'équipe entretien (eff. < 5), opérateur vidéo Spectacle : animateur, disc-jockey, musicien, artiste	1 654,14
	135	Machines à sous : responsables des contrôleurs chargés de la sécurité, responsable de caisse, responsable technique Accueil : responsable sécurité (eff. < 5), responsable accueil (eff. < 5)	1 717,76
	140	Machines à sous : contrôleur auditeur	1 781,38

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
IV	155	Machines à sous : chef caissier Accueil : responsable sécurité (eff. > 5), responsable accueil (eff. > 5) Gestion : assistant de direction commercial, agent informatique, responsable paie Technique : chef d'équipe entretien (eff. > 5), chef d'équipe vidéo, responsable maintenance	1 972,20
V	175	Machines à sous : membre du comité de direction débutant (eff. < 10) Gestion : comptable principal Technique : responsable vidéo Spectacle : régisseur	2 215,72
VI	205	Machines à sous : MCD confirmé (eff. > 10), sous- directeur, directeur Gestion : contrôleur de gestion, responsable admi- nistratif et comptable, responsable informatique, responsable commercial, chef comptable, respon- sable du personnel Technique : directeur technique débutant Spectacle : directeur artistique	2 595,55
VII	230	Machines à sous : directeur des MAS, directeur des jeux de table Gestion : directeur des ressources humaines, direc- teur administratif et financier Technique : directeur technique	2 912,08
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.			

ANNEXE II

Grille des rémunérations minimales mensuelles brutes garanties au personnel de la restauration-hôtellerie au 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

NIVEAU	INDICE	FILIÈRE ET EMPLOI REPÈRE correspondants	SALAIRE MINIMAL MENSUEL pour les personnels pratiquant aussi des horaires de nuit (*) (base 151,67 heures)
I	100	Plongeur - officier - magasinier - commis de rang, de bar, de cuisine (débutants) - serveur/employé de bar, femme de ménage - femme/valet de chambre - employé de hall	1 505,00
	105	Caissier restaurant - commis de rang, de bar, de cuisine (confirmés) - caviste - économe débutant - réceptionniste	1 515,00
II	110	1/2 chef de rang - 1/2 chef de partie cuisine confirmé - écailler - économe	1 525,00
	115	Chef de partie (débutant)	1 535,00
	120	Chef de rang confirmé - barman confirmé	1 571,08
III	130	Chef de partie confirmé - contrôleur restauration - pâtissier - sommelier - gouvernante - concierge	1 654,14
	140	Maître d'hôtel - sous-chef de cuisine - responsable bar, cave, économat, plonge (eff. > 10) - Chef pâtis- sier (eff. < 10)	1 781,38
IV	155	1 ^{er} maître d'hôtel (eff. < 10) - chef de cuisine (eff. < 10) - chef pâtissier (eff. > 10) - chef de réception	1 972,20
V	175	1 ^{er} maître d'hôtel (eff. > 10) - chef de cuisine (eff. > 10) - responsable banquets	2 215,72
VI	205	Responsable restauration - directeur de l'héberge- ment	2 595,22
VII	230	Directeur de la restauration - directeur d'exploitation	2 912,08
(*) Horaire de nuit considéré : de 21 heures à 6 heures du matin. Écart minimal entre les indices 100, 105, 110, 115 au moins égal à 10 € brut.			

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales
INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers
de la distribution de films**

IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise
de la distribution de films**

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2018-05 DU 17 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2017 RELATIF À LA DÉFINITION
DES EMPLOIS ET AUX MINIMA SOCIAUX

NOR : ASET1850073Z
IDCC : 716, 892

Page : 46 :

Au lieu de l'annexe publiée lire :

(Voir tableau pages suivantes.)

ANNEXE 1

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU de compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum mensuel
Fonction supports : gestion/finances					
Comptabilité	1. Assistant(e) comptable	Junior	Employé(e)	1	1 500
	2. Comptable	Junior	Agent(e) de maîtrise	2	1 722
	3. Responsable comptable	Confirmé(e)	Cadre B	3	2 285
	4. Directeur/directrice comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3 508
Contrôle de gestion- analyste financier	1. Assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Employé(e)	5	1 601
	2. Contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Agent(e) de maîtrise	6	2 268
	3. Responsable contrôle de gestion	Confirmé(e)	Cadre B	7	2 904
	4. Directeur/directrice contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3 508
Trésorerie	1. Assistant(e) de trésorerie	Junior	Employé(e)	9	1 500
	2. Trésorier/trésorière	Junior	Agent(e) de maîtrise	10	2 285
	3. Responsable trésorerie	Confirmé(e)	Cadre B	11	2 904
Recouvrement	1. Assistant(e) recouvrement	Junior	Employé(e)	12	1 500
	2. Chargé(e) du recouvrement	Junior	Agent(e) de maîtrise	13	1 899
	3. Responsable du recouvrement	Confirmé(e)	Cadre B	14	2 904
Reversement	1. Assistant(e) reversement	Junior	Employé(e)	15	1 500
	2. Chargé(e) de reversement	Junior	Agent(e) de maîtrise	16	1 899
	3. Responsable du reversement	Confirmé(e)	Cadre B	17	2 904

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU de compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum mensuel
Audit interne	1. Assistant(e) audit interne 2. Chargé(e) d'audit interne 3. Responsable de l'audit interne 4. Directeur/directrice de l'audit interne	Junior Junior Confirmé(e) Maîtrise	Employé(e) Agent(e) de maîtrise Cadre B Cadre B	18 19 20 21	1 601 1 899 2 904 4 119
DAF	5. Directeur administratif et financier/directrice administrative et financière	Expert(e)	Cadre A	22	4 634
Fonction supports : ressources humaines					
Paies	1. Assistant(e) paie 2. Gestionnaire de paie 3. Responsable de paie	Junior Confirmé(e) Confirmé(e)	Employé(e) Agent(e) de maîtrise Cadre B	23 24 25	1 500 1 601 2 904
Ressources humaines	1. Assistant(e) RH 2. Gestionnaire RH 3. Responsable RH 4. Directeur/directrice des ressources humaines	Junior Confirmé(e) Confirmé(e) Maîtrise	Employé(e) Agent(e) de maîtrise Cadre B Cadre B	26 27 28 29	1 601 1 601 2 904 4 119
Formation-recrutement	1. Gestionnaire formation-recrutement 3. Responsable formation-recrutement	Junior Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise Cadre B	30 31	1 601 2 904
Fonction supports : administratif					
Administration	1. Assistant(e) administratif 2. Assistant(e) de direction	Junior Confirmé	Employé(e) Employé(e)	32 33	1 500 1 601

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU de compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum mensuel
Fonction supports : juridique					
Juridique	1. Assistant(e) juridique	Junior	Employé(e)	34	1 601
	2. Juriste	Junior	Cadre B	35	2 318
	3. Responsable juridique	Confirmé(e)	Cadre B	36	2 904
	4. Directeur/directrice juridique	Maîtrise	Cadre B	37	4 119
Fonction supports : informatique					
Informatique-systèmes d'information	1. Agent(e) de maintenance	Junior	Employé(e)	38	1 500
	2. Technicien(ne) système informatique	Junior	Agent(e) de maîtrise	39	2 268
	3. Responsable services informatiques-systèmes d'information	Confirmé(e)	Cadre B	40	2 904
	4. Directeur/directrice services informatiques-sys- tèmes d'information	Maîtrise	Cadre B	41	4 119
Fonction supports : services généraux					
Chauffeur(e) de direc- tion	2. Chauffeur(e)	Junior	Employé(e)	42	1 500
Accueil-sécurité	1. Hôte(sse)-standardiste	Junior	Employé(e)	43	1 500
	1. Agent(e) de sécurité	Junior	Employé(e)	44	1 500
	3. Responsable de la sécurité	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	45	2 904
Services généraux	1. Employé(e) des services généraux	Junior	Employé(e)	46	1 500
	2. Chargé(e) des services généraux	Junior	Agent(e) de maîtrise	47	1 899
	3. Responsable des services généraux	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	48	2 904

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU de compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum mensuel
Marketing/communication					
Presse-communication/ événementiel	1. Assistant(e) marketing-communication	Junior	Employé(e)	49	1 601
	2. Chef(fe) de produit-chef(fe) de projet	Junior	Agent(e) de maîtrise	50	2 268
Promotion-partenariats	2. Chargé(e) de tournée-festival	Junior	Agent(e) de maîtrise	51	1 899
Trade marketing	2. Attaché(e) de presse-chargé(e) de communication	Junior	Agent(e) de maîtrise	52	1 899
	3. Responsable marketing-communication-chef(fe) de groupe	Confirmé(e)	Cadre B	53	2 904
	4. Directeur/directrice marketing-communication	Maîtrise	Cadre B	54	4 119
Commercial/vente					
Ventes-ventes internationales (y compris TV-véo-VAD)	1. Assistant(e) commercial	Junior	Employé(e)	55	1 500
	2. Chargé(e) de clientèle	Junior	Agent(e) de maîtrise	56	1 899
	2. Attaché(e) commercial	Confirmé(e)	Cadre B	57	2 591
	3. Responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2 904
Programmation	4. Directeur/directrice des ventes-commercial	Maîtrise	Cadre B	59	4 119
	1. Assistant(e) programmeur/programmatrice	Junior	Employé(e)	60	1 500
	2. Programmeur/programmatrice	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	61	1 914
	2. Administrateur/administratrice des ventes	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	62	2 727
	3. Responsable de la programmation	Confirmé(e)	Cadre B	63	2 904
	4. Directeur/directrice de la programmation	Maîtrise	Cadre B	64	4 119

RÉFÉRENCE POSTE	FONCTION	NIVEAU de compétence	STATUT MINIMUM	DESCRIPTION du poste	SALAIRE BRUT minimum mensuel
Acquisitions					
	2. Chargé(e) des acquisitions	Junior	Agent(e) de maîtrise	65	1 899
	3. Responsable des acquisitions	Confirmé(e)	Cadre B	66	2 904
	4. Directeur/directrice des acquisitions	Maîtrise	Cadre B	67	4 119
Opérations					
Logistique	1. Assistant(e) techn-log-achats	Junior	Employé(e)	68	1 500
	2. Coordinateur/coordinatrice techn-log-achats	Junior	Agent(e) de maîtrise	69	1 899
	3. Responsable techn-log-achats	Confirmé(e)	Cadre B	70	2 904
	4. Directeur/directrice techn-log-achats-opérations	Maîtrise	Cadre B	71	3 990
Projectionniste	2. Projectionniste	Junior	Employé(e)	72	1 601
Missions transverses					
	Chef(fe) de mission	Maîtrise	Cadre B	73	2 990
	Chef(fe) de projet	Maîtrise	Cadre B	74	2 414
	Attaché(e) de projet	Maîtrise	Cadre B	75	2 414
	Directeur/directrice de la distribution	Expert(e)	Cadre A	76	4 634

* Conformément à l'article 9 de la convention collective nationale du 30 juin 1976 et à l'article 21 de la convention collective nationale du 1^{er} mars 1973.

Brochure n° 3156

Convention collective nationale
IDCC : 2149. – ACTIVITÉS DU DÉCHET

AVENANT N° 57 DU 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850095M
IDCC : 2149

Entre :

SNAD ;

SNEFiD,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

SNATT CFE-CGC ;

UNCP FO ;

FGT CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont retrouvés à l'occasion des négociations sur les salaires minima conventionnels pour l'année 2018.

Au terme des réunions de négociation, ils se sont entendus sur le relèvement de la valeur du point.

Article 1^{er}

Valeur du point

Les dispositions de l'article 3.6 du titre III de la convention collective nationale des activités du déchet sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La valeur du point est fixée à 15,16 €. »

Article 2

Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Les partenaires sociaux constatent l'existence d'un déséquilibre structurel des effectifs entre les hommes et les femmes dans le secteur et considèrent que cette situation résulte notamment de la nature même de certaines activités et, plus généralement, de phénomènes culturels et sociaux dépas-

sant le cadre de l'entreprise. Néanmoins, par les évolutions techniques des activités et des matériels utilisés, les entreprises cherchent activement à favoriser la mixité.

En tout état de cause, les partenaires sociaux rappellent à ces dernières qu'elles sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement le principe d'égalité salariale.

Article 3

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

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 ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 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 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Accords professionnels
IEG : industries électriques et gazières

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017
PORTANT SUR LES MESURES EXCEPTIONNELLES DE COMPENSATION DE LA HAUSSE
DE LA CONTRIBUTION SOCIALE GÉNÉRALISÉE (CSG) AU 1^{ER} JANVIER 2018
NOR : ASET1850118M

Entre :
UFE ;
UNEMIG,
D'une part, et

CFE-CGC ;
FCE CFDT ;
CMTE CFTC ;
FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires considèrent que la hausse de la contribution sociale généralisée (ci-après CSG), fruit d'une évolution législative exceptionnelle prévue dans la loi de finances 2018 et dans la loi de financement de la sécurité sociale 2018, caractérisera l'année en ce qu'elle impacte différemment les salariés et entreprises à statut des autres entreprises françaises.

Les signataires rappellent que les salariés et les employeurs de la branche professionnelle des industries électriques et gazières se trouvent ainsi face à une situation particulière liée à la structuration même des régimes spéciaux de retraite et d'assurance chômage.

Ils constatent que la mesure de compensation prévue dans la loi de finances 2018 est la suppression annoncée de la cotisation salariale « contribution exceptionnelle de solidarité - CES », mais que cette suppression ne compense pas la hausse de la CSG. Les parties signataires convergent sur la nécessité d'une compensation afin d'éviter une perte de pouvoir d'achat des salariés des IEG.

Les parties signataires font le constat que le maintien global du pouvoir d'achat des salariés passera obligatoirement par un effort financier durable des employeurs de la branche des IEG dans une période de transformation forte et de concurrence accrue.

Elles conviennent cependant, face à cette situation particulière, de privilégier un dispositif compensatoire de branche.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord, établi conformément aux dispositions de l'article L. 161-4 du code de l'énergie détermine des mesures de compensation du relèvement du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Champ d'application et effet obligatoire

Le présent accord de branche s'applique à l'ensemble des entreprises dont le personnel est régi par le statut national du personnel des industries électriques et gazières en France métropolitaine, dans les départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon.

Eu égard à la nature du dispositif prévu revalorisant la grille des coefficients de rémunération de la branche professionnelle des IEG et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord a un caractère impératif et s'applique sans qu'il soit possible d'y déroger dans un sens moins favorable aux salariés, au niveau de toutes les entreprises entrant dans son champ d'application.

Article 3

Mesures exceptionnelles de compensation du relèvement du taux de CSG au 1^{er} janvier 2018

3.1. Revalorisation des coefficients de rémunération

Les parties signataires du présent accord conviennent de revaloriser la grille des coefficients de rémunération de manière uniforme à hauteur de 1 %.

Cette mesure sera appliquée en 2 temps selon la répartition suivante :

- 1^{er} janvier 2018 : + 0,5 % ;
- 1^{er} juillet 2018 : + 0,5 %.

Les parties signataires conviennent de joindre au présent accord une annexe 1 : coefficients de rémunération.

3.2. Situation des salariés exonérés en 2017 de contribution exceptionnelle de solidarité

Certains salariés sont exonérés de contribution exceptionnelle de solidarité, soit du fait d'une rémunération nette inférieure au plancher fixé par le fonds de solidarité, soit parce que leur employeur est une SICAE.

Devant la diversité des situations associées à cette exonération (niveau de rémunération, temps partiel, entrée-sortie en 2017, société d'appartenance, etc.), les parties signataires recommandent que chaque entreprise examine ces situations afin d'apprécier l'opportunité d'une compensation complémentaire tant que la rémunération totale demeure inférieure au taux plancher 2017 fixé par le fonds de solidarité.

Article 4

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an : il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018 et cessera de produire tout effet le 31 décembre 2018.

Article 5

Dispositions finales

5.1. Notification. – Dépôt. – Publicité

À l'issue de la procédure de signature, et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié aux fédérations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

À l'issue d'un délai de 15 jours suivant cette notification, le présent accord fera l'objet, à l'initiative des groupements d'employeurs des industries électriques et gazières, des formalités de publicité et de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

5.2. Procédure d'extension de l'avenant

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Coefficients de rémunération au 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2018 et au 1^{er} juillet 2018

	1 ^{ER} JANVIER 2017	1 ^{ER} JANVIER 2018	1 ^{ER} JUILLET 2018
NR	Coefficient	Coefficient	Coefficient
30	223,8	224,9	226,0
35	228,1	229,2	230,4
40	232,6	233,8	234,9
45	237,2	238,4	239,6
50	241,9	243,1	244,3
55	246,5	247,7	249,0
60	251,3	252,6	253,8
65	256,4	257,7	259,0
70	261,8	263,1	264,4
75	266,7	268,0	269,4
80	271,5	272,9	274,2
85	277,7	279,1	280,5
90	284,1	285,5	286,9
95	290,3	291,8	293,2
100	296,8	298,3	299,8
105	303,7	305,2	306,7
110	310,8	312,4	313,9
115	318,5	320,1	321,7
120	327,3	328,9	330,6
125	335,5	337,2	338,9
130	343,7	345,4	347,1
135	352,2	354,0	355,7
140	360,9	362,7	364,5
145	369,9	371,7	373,6
150	379,0	380,9	382,8
155	388,2	390,1	392,1
160	399,0	401,0	403,0
165	408,6	410,6	412,7
170	418,6	420,7	422,8
175	429,0	431,1	433,3

	1 ^{ER} JANVIER 2017	1 ^{ER} JANVIER 2018	1 ^{ER} JUILLET 2018
NR	Coefficient	Coefficient	Coefficient
180	439,6	441,8	444,0
185	450,4	452,7	454,9
190	461,5	463,8	466,1
195	472,9	475,3	477,6
200	484,5	486,9	489,3
205	496,5	499,0	501,5
210	508,8	511,3	513,9
215	521,3	523,9	526,5
220	534,1	536,8	539,4
225	547,4	550,1	552,9
230	560,9	563,7	566,5
235	574,9	577,8	580,6
240	592,6	595,6	598,5
245	607,1	610,1	613,2
250	622,1	625,2	628,3
255	637,5	640,7	643,9
260	653,3	656,6	659,8
265	669,5	672,8	676,2
270	686,0	689,4	692,9
275	702,9	706,4	709,9
280	720,3	723,9	727,5
285	736,6	740,3	744,0
290	753,2	757,0	760,7
295	769,9	773,7	777,6
300	787,0	790,9	794,9
305	804,6	808,6	812,6
310	822,5	826,6	830,7
315	840,9	845,1	849,3
320	859,9	864,2	868,5
325	878,6	883,0	887,4
330	897,7	902,2	906,7
340	919,8	924,4	929,0
350	940,2	944,9	949,6
355	961,8	966,6	971,4
360	984,0	988,9	993,8
365	1 006,6	1 011,6	1 016,7

	1 ^{ER} JANVIER 2017	1 ^{ER} JANVIER 2018	1 ^{ER} JUILLET 2018
NR	Coefficient	Coefficient	Coefficient
370	1 029,7	1 034,8	1 040,0
CA	834,6	838,8	842,9
CE	853,6	857,9	862,1
DA	873,1	877,5	881,8
DB	892,5	897,0	901,4
EA	912,5	917,1	921,6
FA	942,1	946,8	951,5
GA	970,8	975,7	980,5
HA	1 000,6	1 005,6	1 010,6
HB	1 023,6	1 028,7	1 033,8
IA	1 047,1	1 052,3	1 057,6
IB	1 071,2	1 076,6	1 081,9
JA	1 095,9	1 101,4	1 106,9
JB	1 121,1	1 126,7	1 132,3
KA	1 146,9	1 152,6	1 158,4
KB	1 173,3	1 179,2	1 185,0

Brochure n° 3234

Convention collective régionale

**IDCC : 1391 – MANUTENTION ET NETTOYAGE SUR LES AÉROPORTS
(Région parisienne)**

AVENANT DU 5 DÉCEMBRE 2017
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2015
RELATIF À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION
TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850105M

IDCC : 1391

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FEETS FO ;

SUD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle au sein de la branche manutention et nettoyage sur les aéroports de la région parisienne ont entendu par le présent avenant du 5 décembre 2017 tenir compte des constats opérés par la CPE-FP CCR MNA concernant la mise en œuvre des dispositions de l'article 10 dudit accord relatif à la contribution conventionnelle au titre du plan de formation.

L'intention des partenaires sociaux lors de l'instauration de cette contribution conventionnelle au plan de formation était aux termes du premier alinéa de l'article 10 « de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés » et pour ce faire engager « les moyens financiers nécessaires à leur ambition ». La SPP CCR MNA et la CPNE-FP ayant constaté lors de leurs réunions de suivi que les moyens mis en œuvre à l'appui de cette politique et notamment ceux relatifs à « la contribution conventionnelle » ne sont pas en totalité engagés par les entreprises, ils ont souhaité une révision de l'article 10 de façon à ce que notamment en 2018 les salaires afférents aux actions de formation puissent être financés par cette contribution « conventionnelle ».

Article 1^{er}

Modification des dispositions de l'article 10 « Contribution "conventionnelle" au titre du plan de formation » de l'accord du 15 décembre 2015

À la date d'application du présent avenant du 6 décembre 2017, l'article 10 « Contribution "conventionnelle" au plan de formation » sera ainsi modifié comme suit :

« Article 10

Contribution « conventionnelle » au titre du plan de formation

Les partenaires sociaux affirment leur volonté de poursuivre leur politique de développement de la formation auprès de tous les salariés et souhaitent pour ce faire engager les moyens financiers nécessaires à leur ambition. À cet effet, ils créent une contribution conventionnelle égale à 0,30 % de la masse salariale brute pour les entreprises de 10 salariés et plus, quel que soit leur effectif d'assujettissement fixé légalement.

Dans le respect de ces dispositions, les entreprises de 10 salariés et plus verseront à l'OPCA désigné par la branche, l'équivalent de 1,30 % de la masse salariale brute pour le financement de la formation professionnelle. Dans le cas où l'entreprise disposerait d'un accord visant à internaliser la gestion du CPF, elle ne versera pas à l'OPCA l'équivalent de 0,20 % de la masse salariale brute tel que prévu par la loi. Le détail des différents versements par type de dispositifs et tenant compte des seuils d'effectifs d'assujettissement fixés par la loi, sont précisés au tableau de l'article 17 du présent accord.

Cette contribution conventionnelle de 0,30 % de la masse salariale brute de l'exercice concerné est instaurée à compter des salaires versés au 1^{er} janvier 2016. Elle s'effectuera chaque année selon les modalités suivantes :

- calcul d'un montant prévisionnel de la "contribution conventionnelle plan de formation" sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N – 1 ;
- versement, au cours de l'année N, de la contribution à l'OPCA désigné par la branche en 2 versements égaux suivant un échéancier convenu entre l'entreprise et l'OPCA ;
- calcul du montant effectif de la "contribution conventionnelle plan de formation" sur la base de la masse salariale brute constatée par la DADS N ;
- versement du solde définitif de la "contribution conventionnelle plan de formation" au plus tard avant le 31 mars de l'année N + 1.

Cette contribution fera l'objet d'une section à part entière, affectées aux entreprises de la branche pour le financement de tout type d'actions de formation.

Cette contribution permettra la prise en charge des coûts attachés aux actions de formation (frais pédagogiques, évaluation, suivi, accompagnement, certification, salaires).

La contribution de chaque entreprise est réservée au seul financement des dépenses de formation engagées au cours de l'année de versement par ladite entreprise. Elle ne fera l'objet d'une "mutualisation" au sein de la section "contribution conventionnelle au plan de formation" que dans le cas où l'entreprise n'aurait toujours pas engagé les dépenses correspondant à son « crédit » au terme de la 3^e année suivant le versement de sa contribution. »

Article 2

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

En raison de la nature des stipulations qu'il révisé, et notamment en vue de susciter le développement de l'effort de la formation au sein des entreprises de la branche, le présent accord ne comporte aucune disposition spécifique au titre de l'article L. 2232-10-1 du code du travail pour les entre-

prises de moins de 50 salariés autres que celles déjà prévues pour les entreprises de moins de 10 salariés dans le cadre de l'accord du 15 décembre 2015.

Article 3

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies par l'article 21 de l'accord du 15 décembre 2015 relatif à la formation tout au long de la vie au sein de la CCN manutention ferroviaire et travaux connexes.

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord est conclu, comme l'accord du 15 décembre 2015 qu'il vient modifier, pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du jour qui suivra leur dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent avenant sera déposé par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

Convention collective nationale
IDCC : 3216. – NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

AVENANT DU 7 NOVEMBRE 2017
PORTANT MODIFICATIONS TECHNIQUES À LA CONVENTION COLLECTIVE
DU 8 DÉCEMBRE 2015
NOR : ASET1850107M
IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNSCB CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La nouvelle convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en date du 21 mars 2017, publié au *Journal officiel* du 28 mars.

Ce texte est désormais applicable à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, depuis le 1^{er} avril 2017.

Cet arrêté d'extension fait part d'un certain nombre d'observations. La majorité résulte de l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ».

Les organisations syndicales représentatives de la branche et la FNBM souhaitent tenir compte de ces remarques.

C'est pourquoi, il est conclu le présent avenant portant modification de certaines dispositions de la convention collective.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2

Modifications techniques apportées au texte de la CCN

Les partenaires sociaux ont modifié, comme suit, les articles de la convention collective.

Article 1.3.1

Révision

L'alinéa 1 est remplacé par « La présente convention peut être révisée dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail ».

Article 1.5.3

Activités sociales

Au 1^{er} alinéa, in fine, est ajouté « En vertu de l'article L. 2312-81 du code du travail ».

Article 1.6

Embauche

L'alinéa 7 est complété par « Lorsque la modification envisagée est pour motif économique, et sauf si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois ».

Article 1.7.2 B

Stagiaires en entreprises

L'alinéa 8 est complété par « en vertu de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque cette embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai ».

Article 1.8

Repos hebdomadaire et travail du dimanche

L'alinéa 1 est complété comme suit « Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs par semaine, sauf exceptions prévues aux articles L. 3132-4 et suivants du code du travail ».

1.12.3. Mise en œuvre de la grille dans les entreprises

L'alinéa 6 est remplacé par « l'article L. 3243-3 du code du travail ne prive pas le salarié, même après acceptation de son bulletin de paie, d'un droit d'action en contestation des mentions figurant au bulletin de paie et d'une action en paiement de sommes dues ».

Article 1.17

Bulletin de paie

L'alinéa 1 est remplacé par « Le bulletin de paie des salariés comportera en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-1 du code du travail, au minimum ».

Le dernier alinéa est remplacé par « Sauf opposition du salarié, l'employeur peut procéder à la remise du bulletin de paie sous forme électronique, tel que prévu à l'article L. 3243-2 du code du travail ».

Article 1.21.1

Droit à congés payés. – Durée des congés payés

L'alinéa 11 est complété par « en cas d'adoption ».

À l'alinéa 12, le terme : « les femmes » est remplacé par : « les femmes et les hommes ».

Article 1.21.2

Organisation des départs en congés payés

L'alinéa 8 est complété par « après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du personnel (DP) ».

L'alinéa 9 est complété par « la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ».

L'alinéa 10 est complété par « après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du personnel (DP) ».

L'alinéa 12 est remplacé par « l'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ ».

Article 1.21.4

Dispositions diverses

À l'alinéa 1, le terme : « moins de 18 ans » est remplacé par : « moins de 21 ans ».

Article 1.22

Remplacement temporaire

L'alinéa 2 est remplacé par « En cas de remplacement temporaire, le salarié qui assure l'intégralité d'un emploi perçoit le même salaire que le salarié remplacé, à ancienneté égale et ce conformément aux articles L. 2261-22, L. 2271-1 (8) et L. 3221-2 du code du travail.

Le dernier alinéa est supprimé.

Articles 2.6.1.5 et 3.8

Indemnité de licenciement

La référence à l'article 1.16 est remplacée par l'article 1.18 « ancienneté ».

Article 2.7.1

Conditions de départ ou de mise à la retraite

L'alinéa 6 est complété par « dans le respect de l'article L. 1237-5 du code du travail ».

Article 2.7.2

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

À l'alinéa 5, la référence à l'article 20 est remplacée par la référence à l'article 2.6.4.

Le B est remplacé par « En cas de mise à la retraite, le salarié, ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ou l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite ».

Article 3.3

Évolution de carrière

À l'article 3.3, est ajoutée la classification, ci-dessous, correspondant au niveau V :

NIVEAU V	ÉCHELONS A-B-C	COEFFICIENTS 310 – 330 – 350
----------	----------------	------------------------------

À partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

- exécution, coordination et contrôle d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la combinaison de données observées à l'intérieur

- et à l'extérieur de l'entreprise et de contraintes d'ordre technique, économique, administratif... ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;
- la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mises en œuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

Ces responsabilités peuvent nécessiter l'octroi de moyens (délégation de pouvoirs).

C'est le niveau des agents de maîtrise.

Toutes filières : id. niveau IV avec expérience,

- agent de maîtrise en responsabilité d'encadrement technique et/ou humain.

Toutes filières

Chef d'agence : agence ou département d'une agence, de moins de 10 salariés ;

De dépôt : satellite d'une agence principale, dont elle dépend logistiquement.

... : sous la responsabilité d'un chef d'agence cadre qu'il représente et à qui il répond ;

Assure la responsabilité de l'agence vis-à-vis du personnel, des clients, fournisseurs, administrations...

Adjoint chef d'agence : adjoint d'un cadre qui agit sous sa délégation.

Peut assurer son remplacement en cas d'absence temporaire (CP...) ;

Chef de service ;

Responsable chef de service... »

Article 3.6.1

Modification du contrat de travail

L'article 3.6.1 est complété par « Lorsque la modification envisagée est pour motif économique, et sauf si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois ».

Article 3.9.2

Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Le B est remplacé par « En cas de mise à la retraite, le salarié, ayant 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ou l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite ».

Article 4.1.2

Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dans le respect des articles L. 3121-38 et suivants du code du travail ».

Article 4.4.1

Salariés concernés (forfaits jours)

L'article L. 3121-43 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-58 du code du travail.

L'article L. 3121-48 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-62 du code du travail.

L'article L. 3121-10 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-27 du code du travail.

L'article L. 3121-34 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-18 du code du travail.

L'article L. 3121-35 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-20 du code du travail.

L'article L. 3121-36, alinéas 1 et 2, du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article 4.4.2.7

Obligation de déconnexion

Au dernier alinéa est ajouté « et ce conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail ».

Article 4.5.5

Compte épargne-temps

Au B de l'alinéa 1 est ajouté « conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail ».

Article 6.2

FIMO/FCOS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction

L'alinéa 1 est complété, comme suit :

« La loi Gayssot, modifié par la directive n° 2003-59 du 15 juillet 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 septembre 2007,... à négocier des accords collectifs ».

Article 6.2.1.2

« Salariés exclus de la FIMO » et article 6.2.1.4 « Réalisation de la FIMO »

Le mot « contrat de qualification » est remplacé par « contrat de professionnalisation, conformément aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

À l'alinéa 2 de l'article 6.2.1.4, le terme « contrat de qualification » est remplacé par « contrat de professionnalisation, conformément aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

Article 6.2.1.4

Réalisation de la FIMO

Au 2^e point de l'alinéa 1, il est précisé « en application des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

Article 6.2.3.3

Financement des formations FIMO/FCOS

Le 2^e tiret de l'article 6.2.3.3 est complété par « en respect des articles L. 6325-1 et L. 6324-1 du code du travail ».

À l'article 6.2.3.3, le mot « capital temps de formation » est remplacé par « CPF ».

Article 6.3.3.1.6

Prise en charge par l'OPCA de branche du contrat de professionnalisation

L'alinéa 2 est complété comme suit « Et de tout public visé à l'article L. 6325-1 du code du travail et dont la formation a pour objet d'acquérir une qualification visée à l'article L. 6314-1 du code du travail ».

Article 6.3.3.2.3

Durée minimale de la période de professionnalisation

Au dernier tiret du 2^e alinéa est ajouté « tel que visé à l'article D. 6113-3 du code du travail ».

Article 6.3.6.2

Entretien professionnel

Le 3^e alinéa in fine est complété par « et à l'issue d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée ou d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail ».

Article 7.2.6

Financement des parcours des candidats aux CQP par la voie de la VAE

L'alinéa 1 est complété par « et, ce, en respect des articles L. 6313-11 et R. 6422-9 du code du travail ».

Article 3

Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le texte 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 sont rendues nécessaires.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4

Dénonciation. – Révision

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 5

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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

Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 7 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 405. – ÉTABLISSEMENTS MÉDICO-SOCIAUX
DE L'UNION INTERSYNDICALE
DES SECTEURS SANITAIRES ET SOCIAUX
(26 août 1965)

AVENANT N° 03-2017 DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1850117M
IDCC : 405

Entre :
UNISSS Charenton,
D'une part, et
CFDT ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Il est convenu et décidé entre les parties signataires de porter la valeur du point de 5,246 € à 5,256 € au 1^{er} janvier 2017.

Fait à Charenton-le-Pont, le 17 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 714. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Moselle)
(1^{er} février 1973)**

(Étendue par arrêté du 23 avril 1974,
Journal officiel du 15 mai 1974)

**AVENANT DU 26 OCTOBRE 2017
RELATIF À L'ACTUALISATION DE L'ARTICLE 28 DE L'AVENANT « MENSUELS »**

NOR : ASET1850094M

IDCC : 714

Entre :

UIMM Lorraine,

D'une part, et

CFTC métaux Moselle ;

FO métaux Moselle ;

CFE-CGC métallurgie Lorraine ;

CFDT métallurgie Moselle,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la démarche régulière d'actualisation des dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle, l'UIMM Lorraine et les organisations syndicales de salariés ont décidé de modifier les modalités de versement de la prime de vacances et de simplifier la rédaction de l'article l'instituant.

Dans ce contexte, les différentes parties ont modifié l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant concerne les entreprises soumises aux dispositions de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle.

Article 2

Modifications de l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle

Les dispositions de l'article 28 intitulé « primes de vacances » de l'avenant « Mensuels » sont supprimées et remplacées par :

« Art. 28 – Prime de vacances

Le salarié percevra une prime de vacances déterminée à raison du nombre de jours de congé principal auquel il a droit et qui a été acquis au cours de la période de référence précédente fixée au sein de l'entreprise. Son montant sera déterminé chaque année dans le cadre de l'accord sur les salaires minima (annexe V au présent avenant).

Elle sera calculée, *pro rata temporis*, pour les salariés à temps partiel.

Cette prime sera versée avec la paye du mois précédent la prise de la fraction principale des congés payés et au plus tard avec la paye du mois de septembre.

Toutefois, pour les salariés licenciés pour motif économique ainsi que pour les salariés qui partent à la retraite et pour les salariés en contrat à durée déterminée d'une durée effective supérieure à 3 mois, la prime de vacances sera versée au prorata du nombre de jours de CP acquis au titre de la période en cours avec le solde de tout compte, sur la base du dernier montant de la prime de vacances connu à la date de leur départ.

Les primes existant déjà dans l'entreprise, ayant le même caractère que la prime de vacances définie ci-dessus, et données pendant la période des congés payés, quels qu'en soient la dénomination, nature ou mode de calcul, viendront en déduction ou s'imputeront à due concurrence du montant de la prime contractuelle, sauf si elles sont liées aux résultats de l'entreprise ou à des facteurs de production. »

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux renouvellent leur volonté d'aider l'ensemble des salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise, à l'occasion de leur départ en congés.

Ainsi, afin de ne pas créer de distorsions entre les entreprises relevant de la convention collective pour l'industrie du travail des métaux de la Moselle et de ne pas pénaliser ou de favoriser les salariés en fonction de la taille de l'entreprise à laquelle ils appartiennent, les signataires du présent avenant ont décidé de ne pas prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur

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

Article 6

Formalités

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

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

Fait à Metz, le 26 octobre 2017.

(Suivent les signatures.

Brochure n° 3300

Convention collective nationale

IDCC : 2128. – MUTUALITÉ

AVENANT N° 22 DU 8 DÉCEMBRE 2017
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 15.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850108M

IDCC : 2128

Entre :

UGEM,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CGT-FO,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de réexaminer les conditions dans lesquelles les salariés des organismes mutualistes relevant du champ d'application de la convention collective de la mutualité bénéficient de garanties collectives en matière notamment d'incapacité, d'invalidité et de décès.

Ils ont alors décidé de faire évoluer ces garanties, pour une plus grande justice sociale, tout en assurant la pérennité du régime.

En outre, afin de garantir une forte solidarité entre les salariés de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de recommander un organisme assureur. Cette procédure permet, pour les organismes mutualistes qui le souhaitent, d'assurer, via l'adhésion à cet organisme assureur recommandé, un accès égal aux garanties collectives définies à l'article 15.2 de la convention collective à l'ensemble des salariés de la branche sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé.

Ce choix a été opéré à l'issue d'une procédure de mise en concurrence des organismes assureurs concernés, dans des conditions de transparence, d'impartialité, d'égalité de traitement entre les candidats et dans le respect des dispositions légales en vigueur (à ce jour, art. D. 912-1 et suivants du code de la sécurité sociale).

Le régime conventionnel présente un degré élevé de solidarité, au sens de la législation en vigueur (à ce jour, au sens de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et de ses décrets d'application).

Article 1^{er}

Modification de l'article 15.2 de la convention collective de la mutualité

À l'exception des articles ci-après spécifiquement visés, les autres dispositions demeurent en vigueur à l'identique.

Article 1.1

Modification de l'article 15.2.1 de la convention collective de la mutualité

Article 1.1.1

Modification de l'article 15.2.1 a de la convention collective de la mutualité

L'article 15.2.1 a « Entreprises soumises » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) Organismes mutualistes soumis

Tous les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application de la convention collective de la mutualité sont tenus de faire bénéficier leurs salariés d'un régime de prévoyance au moins aussi favorable que celui défini au présent article 15.2.

Afin de satisfaire à leurs obligations, les organismes mutualistes pourront choisir l'organisme recommandé à l'article 15.2.4. ou un autre organisme assureur.

Dans ce dernier cas, les organismes mutualistes rentrant dans le champ d'application de la présente convention seront tenus de vérifier que le contrat d'assurance souscrit satisfait aux dispositions du présent article 15.2. »

Article 1.1.2

Modification de l'article 15.2.1 b de la convention collective de la mutualité

L'article 15.2.1 b « Salariés bénéficiaires et caractère obligatoire de l'affiliation » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« b) Salariés bénéficiaires et caractère obligatoire de l'affiliation

Le présent régime de prévoyance, couvrant les risques « incapacité, invalidité, décès, rente d'éducation », bénéficie à l'ensemble des salariés relevant du champ d'application de la présente convention, sans condition d'ancienneté.

L'affiliation des salariés au régime est obligatoire. Elle s'impose donc dans les relations individuelles de travail et les salariés ne peuvent s'opposer au précompte de leur quote-part de cotisations. »

Article 1.2

Modification de l'article 15.2.2 « Garanties »

L'article 15.2.2 « Garanties » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.2

Garanties

Les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place des garanties afin de renforcer la solidarité entre les salariés et la prise en charge de certains risques auxquels ces derniers sont confrontés.

Ces garanties sont résumées à l'annexe IV de la présente convention.

En tout état de cause, il est précisé que les garanties et leurs modalités d'application relèvent de la seule responsabilité de l'organisme assureur. Les prestations seront versées dans les conditions et limites fixées par le contrat d'assurance, les divers documents contractuels et la notice d'information.

Les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application de la présente convention qui choisiraient de ne pas rejoindre l'organisme assureur devront assurer à leurs salariés des garanties au moins équivalentes, risque par risque, à celles figurant à l'annexe IV. »

Article 1.3

Modification de l'article 15.2.3 « Cotisations »

L'article 15.2.3 « Cotisations » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.3

Cotisations

Les taux de cotisation et la répartition entre employeur et salarié sont détaillés à l'annexe V de la présente convention.

À ce jour, ces tranches sont égales pour :

- la tranche A : à la partie de la rémunération comprise entre 0 et 1 plafond de la sécurité sociale ;
- la tranche B : à la partie de la rémunération comprise en 1 et 4 plafond(s) de la sécurité sociale.

S'agissant des organismes mutualistes ayant choisi, pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que celui recommandé, la participation salariale totale prévue par le contrat ne pourra être supérieure à celle prévue au présent article, pour des garanties équivalentes à celles fixées à l'annexe IV. »

Article 1.4

Modification de l'article 15.2.4 « Organisation de la mutualisation des risques »

L'article 15.2.4 « Organisation de la mutualisation des risques » est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.4

Couverture des bénéficiaires

a) Organisme assureur recommandé

La procédure de mise en concurrence a permis à la commission paritaire de procéder à la recommandation d'un organisme assureur, pour une durée maximale de 5 années.

Il s'agit de MUTEX.

Cet organisme assure les garanties obligatoires visées au présent article 15.2. Il s'engage en outre à respecter le protocole technique et financier et le protocole de gestion, mentionnés dans le cahier des charges de la procédure de mise en concurrence.

Pour rappel, les organismes mutualistes entrant dans le champ de la convention collective de la mutualité ont la possibilité de ne pas choisir l'organisme assureur recommandé, dès lors que les salariés bénéficient de garanties au moins équivalentes.

b) Réexamen du choix de l'organisme recommandé

Conformément à la législation en vigueur, les partenaires sociaux réexamineront les modalités d'organisation de la recommandation dans un délai qui ne pourra pas excéder 5 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant (à ce jour, art. L. 912-1 du code de la sécurité sociale).

À cette fin, les partenaires sociaux se réuniront au moins 18 mois avant le terme de la recommandation.

c) Incidence du changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, les rentes en cours de service seront revalorisées par le ou les nouveaux organismes assureurs, selon le même mode que le contrat précédent, conformément aux exigences légales (à ce jour, art. L. 912-3 du code de la sécurité sociale).

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Ces engagements seront couverts par l'ancien ou le nouvel organisme assureur. »

Article 1.5

Création d'un nouvel article 15.2.5 « Degré élevé de solidarité »

Il est créé un nouvel article 15.2.5 « Degré élevé de solidarité ». Par conséquent, les articles 15.2.5 et suivants de la convention collective de la mutualité deviennent les articles 15.2.6. et suivants.

« Article 15.2.5

Degré élevé de solidarité

a) Actions

Ce régime a pour vocation de permettre, à travers un degré élevé de solidarité, la mise en place d'actions et d'outils à caractère non directement contributif.

La solidarité mise en œuvre par le régime professionnel peut prévoir :

- le financement d'actions de prévention de santé publique ou des risques professionnels qui pourront revêtir la forme de relais de la politique de santé publique notamment des campagnes nationales d'information ou de programme de formation ou visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer la qualité de vie des salariés.

De telles actions de prévention peuvent notamment prendre la forme d'études, de formations, de réunions d'information, de guides pratiques, d'affiches et d'outils pédagogiques ;

- la prise en charge de prestations d'action sociale pouvant notamment comprendre :
 - à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés, et ayants droit ;
 - à titre collectif : pour les salariés, anciens salariés ou leurs ayants droit, l'attribution d'aides permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), sur proposition de la commission nationale paritaire de suivi (CNPS) définie à l'article 15.2.6., détermine, chaque année, en fonction du budget prévisionnel disponible, les actions mises en œuvre à ce titre. Un règlement arrêté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation fixe les mécanismes de prise en charge des prestations d'action sociale précitées qu'elle a déterminées.

Quelles que soient les décisions prises, l'octroi effectif des mesures de solidarité est subordonné à la disponibilité des fonds pour les financer.

b) Financement et bénéfice

Un fonds de solidarité est financé par un prélèvement de 2 % sur les cotisations brutes définies à l'article 15.2.3 versées par les organismes mutualistes entrant dans le champ d'application du présent accord et ayant choisi l'organisme assureur recommandé à l'article 15.2.4.

Il garantit la mise en œuvre des actions de solidarité spécifiques définies au *a* du présent article.

Le fonds de solidarité bénéficie aux seuls salariés des organismes mutualistes ayant rejoint l'organisme assureur recommandé.

Les organismes mutualistes ayant choisi, pour l'application du présent dispositif conventionnel, un autre organisme assureur que celui recommandé, doivent veiller au respect des actions de solidarité spécifiques du régime professionnel de prévoyance, notamment auprès de leur organisme assureur.

À cette fin, ils doivent affecter 2 % des cotisations brutes du contrat collectif d'assurance souscrit au titre de la couverture prévoyance.

c) Gestion

La CNPS, composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de la branche et d'un nombre équivalent de représentants de l'UGEM, gère, sous contrôle de la CPPNI, la gestion du fonds de solidarité et des dossiers, la mise en œuvre de la communication ainsi que la promotion des actions. »

Article 1.6

Modification de l'article 15.2.5 « Commission paritaire de suivi »

L'article, anciennement 15.2.5 « Commission paritaire de suivi », est intégralement supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.6

Suivi du régime

La CNPS visée à l'article 15.2.5. examine également chaque année le fonctionnement du régime de prévoyance et plus particulièrement les résultats du régime.

Dans ce cadre, la commission exerce notamment les missions suivantes :

- détermination et suivi périodique des indicateurs de pilotage du régime ;
- suivi périodique des comptes de résultat et des éléments statistiques et démographiques ;
- étude des litiges portant sur l'application du régime ;
- examen des documents d'information diffusés aux employeurs et aux salariés ;
- propositions d'évolution après la réalisation des études techniques nécessaires ;
- propositions d'actions et d'interventions du fonds de solidarité et avis sur le budget présenté par l'organisme assureur recommandé.

Sur l'ensemble de ces questions, les éventuelles décisions sont prises directement ou validées par la CPPNI.

L'organisme assureur recommandé communiquera, chaque année, les documents financiers ainsi que son analyse commentée nécessaires à ses travaux, au plus tard le 31 mai suivant la clôture de l'exercice, ainsi que les informations et documents complémentaires qui pourraient s'avérer utiles.

En cas de non-respect du protocole technique et financier et/ou du protocole de gestion par l'organisme assureur recommandé, la CPPNI a la possibilité de mettre un terme à la recommandation en cours, après notification à l'organisme assureur recommandé, par lettre recommandée avec avis de réception, en respectant un délai de préavis de 6 mois. »

Article 1.7

Re-numérotation et modification de l'article 15.2.6 « Information »

L'article, anciennement 15.2.6 « Information », est renuméroté article 15.2.7 et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.7

Information

Les organismes assureurs doivent remettre à chaque organisme mutualiste souscripteur une notice d'information résumant notamment les garanties issues du présent régime de branche et leurs modalités d'application.

Les partenaires sociaux rappellent que les organismes mutualistes sont tenus de remettre un exemplaire de cette notice à chacun de leurs salariés. »

Article 1.8

Re-numérotation et modification de l'article 15.2.7

« Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail »

L'article, anciennement, 15.2.7 « Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail » est renuméroté article 15.2.8 et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 15.2.8

Portabilité

Les garanties définies à l'article 15.2 sont maintenues dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi (à ce jour, à l'art. L. 911-8 du code de la sécurité sociale).

Ce maintien de garanties est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime des salariés en activité. Ainsi, les anciens salariés bénéficiaires du dispositif ne devront acquitter aucune cotisation supplémentaire à ce titre. »

Article 2

Dispositions diverses

Article 2.1

Organismes mutualistes de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les organismes mutualistes de moins de 50 salariés. En effet, l'objet de l'article 15.2. de la convention collective de la mutualité, et plus particulièrement du présent avenant, est précisément de :

- déterminer les garanties collectives conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale (à ce jour, article L. 911-1) et,
- imposer à tous les organismes mutualistes, quelle que soit leur taille, la mise en place d'un régime présentant un degré élevé de solidarité.

Article 2.2

Suivi de l'accord

Cet accord fera l'objet d'une évaluation par les membres de la CPPNI.

Article 2.3

Clause de rendez-vous

Les parties conviennent de se réunir au plus tard dans les 3 ans de la signature de l'entrée en vigueur de l'accord, pour faire le point sur les incidences de son application.

Article 3

Dépôt. – Extension. – Durée et date d'entrée en vigueur

Article 3.1

Dépôt. – Extension

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail (à ce jour, art. L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail).

Un exemplaire sera également remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions légales en vigueur (à ce jour, art. L. 911-3 du code de la sécurité sociale).

Article 3.2

Durée. – Date d'entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

L'extension mentionnée à l'article 3.1 prendra effet au 1^{er} janvier de l'année suivant la publication de l'arrêté au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Annexes :

- Annexe IV et,
- Annexe V,

qui, à la date d'effet du présent avenant, se substituent intégralement aux précédentes annexes IV et V de la convention collective de la mutualité, issues de l'avenant n° 16 du 18 janvier 2012.

ANNEXE IV - Enoncé des garanties du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Les garanties dont bénéficient les salariés en application du régime de prévoyance prévu par l'article 15.2. de la Convention collective nationale de la Mutualité, en matière d'incapacité, d'invalidité, de décès, de rente d'éducation, sont définies dans le tableau ci-dessous.

En tout état de cause, les garanties et leurs modalités d'application sont définies par le contrat de garanties collectives, les conditions générales et la notice d'information.

GARANTIES en % Salaire	TA	TB
DECES - INVALIDITE ABSOLUE ET DEFINITIVE		
Capital de base (Quelle que soit la situation de famille de l'intéressé)	325% du SR Brut	375% du SR Brut
Garantie double effet	Doublement du Capital en cas de décès	
Majoration pour accident	50% du PASS	
Invalidité Absolue et Définitive (3 ^{ème} catégorie de la Sécurité sociale)	425% du SR Brut	475% du SR Brut
RENTES		
Montant mensuel de la rente éducation par enfant à charge		
Jusqu'à 11 ans inclus	12% du PMSS	
De 12 à 17 ans inclus	17% du PMSS	
De 18 à 25 ans inclus (sous condition d'études)	22% du PMSS	
Montant annuel de la rente pour enfant handicapé (viagère en relais de la rente éducation)	22% du SR Brut	
Majoration complémentaire d'orphelin	50% de la rente de base	
INCAPACITE TEMPORAIRE DE TRAVAIL		
Franchise	90 jours discontinus	
Montant de l'indemnisation	80% du SR Brut - SS Brute	
INVALIDITE - INCAPACITE PERMANENTE PROFESSIONNELLE		
Invalidité		
1 ^{ère} catégorie avec poursuite d'activité	100% du SR Brut - SS Brute	
1 ^{ère} catégorie sans poursuite d'activité	60% du SR Brut - SS Brute	
Invalidité de 2 ^{ème} et 3 ^{ème} catégorie Sécurité sociale	100% du SR Brut - SS Brute	
Incapacité Permanente Professionnelle		
Taux compris entre 33 et 66%	100% du SR Brut - SS Brute	
Taux supérieur ou égal à 66%	100% du SR Brut - SS Brute	

La rente viagère pour enfant handicapé est susceptible d'être transformée en capital par le bénéficiaire.

SR : Le salaire de référence est le salaire brut (fixe et variables soumis à cotisations) des 12 mois précédents le fait générateur. En cas de période incomplète le salaire est calculé sur la moyenne de la période connue.

Franchise : Calculée sur les 12 mois précédent le début de l'arrêt de travail en tenant compte des arrêts reconnus par la SS (indemnisés ou non) et n'ayant pas fait l'objet d'une indemnisation de l'organisme assureur.

Limite d'indemnisation : En Incapacité Temporaire de Travail et en Invalidité, application de la règle de cumul en cas de poursuite d'activité ou revenu de remplacement

Le versement du capital Invalidité Absolue et Définitive met fin à la garantie décès Capital de base

ANNEXE V - Cotisations du régime de prévoyance (Non-cadres et cadres)

Cotisations du régime de prévoyance non-cadres et cadres (depuis le 1^{er} janvier 2018)

GARANTIES	TA			TB		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Décès (Capitaux et rentes)	0,76 %	0,00 %	0,76 %	0,76 %	0,00 %	0,76 %
Incapacité	0,00 %	0,63 %	0,63 %	0,00 %	1,29 %	1,29 %
Invalidité	1,03 %	0,05 %	1,08 %	2,00 %	0,10 %	2,10 %
Total	1,79 %	0,68 %	2,47 %	2,76 %	1,39 %	4,15 %

Brochure n° 3180

Convention collective nationale
IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR

AVENANT DU 18 JUILLET 2017
MODIFIANT LE CHAMP D'APPLICATION GÉOGRAPHIQUE
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850110M
IDCC : 2111

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 1 *b* de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur stipule que « le champ d'application géographique de la convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain ».

Afin d'assurer aux salariés et aux particuliers employeurs ultramarins de certains territoires des droits identiques à ceux qui résident en France métropolitaine, les partenaires sociaux décident de modifier l'article 1 « le champ d'application géographique » de la convention collective.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'article 1 *b* de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 est modifié comme suit :

Après « Le champ d'application géographique de la présente convention comprend l'ensemble du territoire métropolitain » il est ajouté « ainsi que les départements et régions d'Outre-mer suivants : la Guadeloupe, la Guyane, la Martinique et La Réunion ».

Article 2

Dépôt et extension

Le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au greffe du conseil de prud'hommes de Paris et à la direction générale du travail (service du dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15).

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie signataire la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant celui de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales
IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES
IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

AVENANT N° 340 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE 2017

NOR : ASET1850115M
IDCC : 413

Entre :
NEXEM,

D'une part, et
FSS CFDT,

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

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point est portée à 3,77 € à compter du 1^{er} février 2017.

Article 2

Agrément et entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur après agrément.

Fait à Paris, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales
IDCC : 413. – ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES
IDCC : 1001. – MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS

AVENANT N° 341 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF À L'ÉVOLUTION DES GRILLES SALARIALES

NOR : ASET1850116M
IDCC : 413

Entre :

NEXEM,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été décidé ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, suite à l'avenant n° 339 du 30 août 2017 relatif à la politique salariale, non agréé par la DGCS, les partenaires sociaux se sont réunis et ont convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Relèvement de certains coefficients

Article 1.1

Agent de bureau (annexe 2)

La grille d'agent de bureau de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	371
Après 1 an	374
Après 3 ans	381
Après 5 ans	386

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
Après 7 ans	391
Après 10 ans	400
Après 13 ans	406
Après 16 ans	415
Après 20 ans	421
Après 24 ans	432
Après 28 ans	445

Article 1.2

Agent administratif (annexe 2)

La grille d'agent administratif de l'annexe 2 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.3

Moniteur adjoint d'animation et/ou d'activités (annexe 3)

La grille de moniteur adjoint d'animation et/ou d'activité de l'annexe 3 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE rythme du travail
De début	371	381
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	385	395
Après 6 ans	399	410
Après 9 ans	411	422
Après 13 ans	425	437
Après 17 ans	448	460

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE rythme du travail
Après 21 ans	469	482
Après 25 ans	490	503

Article 1.4

Agent de service intérieur (annexe 5)

La grille d'agent de service intérieur de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE rythme du travail
De début	371	380
Après 1 an	374	384
Après 3 ans	381	390
Après 5 ans	386	395
Après 7 ans	391	400
Après 10 ans	400	409
Après 13 ans	406	415
Après 16 ans	415	425
Après 20 ans	421	431
Après 24 ans	432	442
Après 28 ans	445	455

Article 1.5

Ouvrier qualifié (annexe 5)

La grille d'ouvrier qualifié de l'annexe 5 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT	AVEC ANOMALIE DE rythme du travail
De début	376	384
Après 1 an	381	389
Après 3 ans	394	403
Après 5 ans	403	411
Après 7 ans	415	425
Après 10 ans	432	442
Après 13 ans	448	458
Après 16 ans	462	472
Après 20 ans	479	489
Après 24 ans	493	504
Après 28 ans	501	512

Article 1.6

Agent de planning (annexe 10)

La grille d'agent de planning de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.7

Agent magasinier-cariste (annexe 10)

La grille d'agent magasinier-cariste de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.8

Ouvrier de production ou d'entretien (annexe 10)

La grille d'ouvrier de production ou d'entretien de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	376

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.9

Agent magasinier manutentionnaire (annexe 10)

La grille d'agent magasinier manutentionnaire de l'annexe 10 est supprimée et remplacée par la grille suivante à compter du 1^{er} janvier 2018 :

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE	COEFFICIENT
De début	376
Après 1 an	381
Après 3 ans	394
Après 5 ans	403
Après 7 ans	415
Après 10 ans	432
Après 13 ans	448
Après 16 ans	462
Après 20 ans	479
Après 24 ans	493
Après 28 ans	501

Article 1.10

Mesure transitoire

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon et seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant.

Les salariés dont le coefficient disparaît dans les grilles du présent avenant se verront appliquer le coefficient de la nouvelle grille égal ou immédiatement supérieur à leur ancien coefficient tout en conservant l'ancienneté acquise.

Le coefficient de rémunération ainsi obtenu ne devra pas être inférieur au coefficient dont le salarié en poste aurait bénéficié en cas de recrutement direct. Dans cette hypothèse, le coefficient le plus favorable devra être appliqué.

Article 2

Agrément et entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément le 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 29 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850104M
IDCC : 1621

Entre :

CSRP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels renforce, notamment dans son article 24, le rôle des branches professionnelles et la négociation collective au niveau de ces dernières. Une de ces mesures est la création, au sein de chaque branche professionnelle, d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée CPPNI).

Le présent accord a pour objet de créer cette commission au sein de la branche de la répartition pharmaceutique. Il s'attache tout particulièrement à définir la composition des délégations qui siègent dans la CPPNI, en fonction des différentes missions confiées à cette dernière :

- négociation de la convention et des accords de branche ;
- interprétation de la convention et des accords de branche ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité ;
- rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche ;
- rôle de représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Le présent accord précise également les modalités de transmission à la CPPNI des conventions et accords d'entreprise, notamment en indiquant les adresses e-mail et postale auxquelles les adresser.

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur applicables à la date de sa signature. En cas de modification de ces dispositions légales, les règles d'ordre public s'appliqueront au présent accord.

TITRE I^{ER}

CRÉATION, COMPOSITION ET MISSIONS DE LA CPPNI DE LA BRANCHE DE LA RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

Article 1^{er}

Création de la CPPNI

Une CPPNI est créée au sein de la branche de la répartition pharmaceutique, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée d'un nombre égal :

- de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique ;
- et de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

Le nombre maximum de représentants siégeant au sein de la CPPNI est fixé en fonction de la mission exercée par la commission lors de la réunion. Il est défini en annexe du présent accord.

Les modalités de prise en charge des frais de déplacements des représentants des salariés aux réunions de branche, telles que prévues par la convention collective, sont applicables aux représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche de la répartition pharmaceutique siégeant au sein de la CPPNI, dans les conditions fixées par la convention collective.

Article 3

Missions de la CPPNI

Article 3.1

Missions d'intérêt général

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique exerce différentes missions, dites d'intérêt général, définies par la loi :

- représentation de la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exercice d'un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établissement d'un rapport annuel d'activité, dans les conditions définies à l'article 3.4 du présent accord, qu'elle verse dans la base de données nationale ;
- rendu d'un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. à ce titre, elle est destinataire des conventions et accords concernés, conclus dans les entreprises de la branche visés à cet article.

Par ailleurs, le champ d'intervention de la CPPNI recouvre certaines missions, ci-après définies, qui étaient exercées, jusqu'à la conclusion du présent accord, par trois autres commissions de la branche :

- la commission paritaire chargée de la négociation, sous sa forme plénière et restreinte, y compris les commissions de suivi prévues par les accords de branche ;
- la commission d'interprétation prévue à l'article Q.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique ;
- la commission de conciliation prévue à l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Il est convenu, dans le cadre du présent accord, que lesdites commissions sont dissoutes, leurs missions étant désormais confiées dans leur intégralité à la CPPNI.

A contrario, les instances de branche non mentionnées dans le présent accord, telles que la CPNEFP ou le comité paritaire de gestion, ne sont pas intégrées aux missions de la CPPNI. Elles continueront de fonctionner indépendamment de cette dernière.

Article 3.2

Négociations de la convention et des accords de branche

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a pour mission de négocier les accords et textes conventionnels de la branche, notamment ceux relevant des négociations obligatoires.

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

Lorsqu'elle se réunit dans le cadre de sa mission de négociation, la CPPNI peut, par une décision paritaire, prendre une forme plénière ou restreinte selon les thèmes et les travaux à mener. La commission durant laquelle les accords et textes conventionnels de branche sont présentés en dernière lecture, avant ouverture à signature, prend la forme d'une réunion plénière.

La CPPNI est également amenée à remplir la mission des commissions de suivi prévues conventionnellement par certains accords de branche.

Article 3.3

Interprétation de la convention collective et des accords de branche

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique a également une mission d'interprétation de la convention collective et des accords de la branche.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut également être saisie de toutes difficultés d'interprétation de la convention collective par toute partie intéressée.

La CPPNI saisie d'une demande d'avis ou d'interprétation doit se réunir dans le délai de 1 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

Lorsque la commission donne un avis d'interprétation, que ce dernier soit rendu à l'unanimité ou non des parties représentatives présentes, un projet de texte reprenant cet avis est proposé à la signature des organisations syndicales représentatives de la branche, afin de le traduire dans un avenant

de révision à la convention collective et aux accords de branche, conformément aux dispositions légales en vigueur au moment de la signature dudit avenant.

Le présent article annule et remplace l'article Q.1 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 3.4

Établissement d'un rapport annuel d'activité

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans une base de données nationale.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs tel que prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce bilan traite, en particulier, de l'impact des accords précités sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Afin que la CPPNI puisse établir ce rapport, les entreprises relevant de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique lui transmettent, dans les conditions définies aux articles 4 et 5 du présent accord, leurs accords tels que définis à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 3.5

Commission de conciliation

La CPPNI de la branche de la répartition pharmaceutique intègre également dans ses missions le rôle de la commission de conciliation, qui est de tenter de régler les conflits collectifs résultant de l'application de la convention collective et des accords de la branche.

La CPPNI saisie d'une demande de conciliation doit se réunir dans le délai de 1 mois à dater du jour de la réception de la demande de convocation par lettre recommandée avec accusé de réception ou par e-mail.

Elle peut, d'un commun accord entre ses membres et pour éclaircir ses travaux, faire appel à des compétences complémentaires nécessaires.

La CPPNI peut également demander aux parties l'ayant saisie tout complément d'information qui lui semble utile.

Le présent article annule et remplace l'article Q.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

TITRE II

MODALITÉS DE TRANSMISSION À LA CPPNI DES CONVENTIONS ET ACCORDS D'ENTREPRISE

Article 4

Transmissions des conventions et accords collectifs

Article 4.1

Transmissions des conventions et accords collectifs au secrétariat de la CPPNI

Conformément aux articles L. 2232-9 et L. 2232-10 du code du travail, les entreprises relevant de la convention collective de la répartition pharmaceutique transmettent à l'adresse de la CPPNI les conventions et accords d'entreprise mentionnés dans ces articles.

La version de l'accord qui est transmise est celle déposée dans le cadre de la publicité des accords d'entreprise sur internet.

Les entreprises informent en outre de cette transmission les autres signataires, dans leurs entreprises, de ces conventions et accords collectifs.

Lors de la transmission de ses accords, l'entreprise indiquera, dans son courrier ou son courriel, le total de ses effectifs (temps plein et temps partiel, CDI et CDD) au 31 décembre de l'année précédant la signature de son accord.

Article 4.2

Transmissions des conventions et accords collectifs aux membres de la CPPNI

La chambre syndicale de la répartition pharmaceutique (CSRP), qui assure le secrétariat de la CPPNI, transmet dès leur réception, et cela sans délai, les conventions et accords visés à l'article 4.1 du présent accord, sous forme numérique :

- au représentant désigné pour cet effet par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche membres de la CPPNI (un représentant par organisation syndicale de salariés représentative). Ce dernier transmet ensuite les textes aux autres membres de la CPPNI appartenant à la même organisation syndicale de salariés ;
- et aux représentants de l'organisation syndicale patronale représentative de la branche, membres de la CPPNI.

Article 5

Adresse de la CPPNI

La saisie de la CPPNI dans le cadre de l'article 3.3 du présent accord, ainsi que le dépôt des conventions et accords d'entreprises auprès de cette dernière, s'effectue dans les conditions définies aux articles D. 2232-1-1 et suivants du code du travail :

- par e-mail à l'adresse suivante :

cppni.repartition-pharmaceutique@orange.fr

- ou par courrier recommandé avec avis de réception, à l'adresse postale suivante :

CSRP
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
47, rue de Liège
75008 Paris

La CPPNI accusera réception des conventions et accords collectifs qui lui seront transmis. Cet accusé de réception ne vaut pas reconnaissance de la validité et conformité des conventions et accords collectifs au regard des dispositions du code du travail notamment.

Le ministère publie sur son site internet les coordonnées susvisées. La CPPNI notifiera tout éventuel changement au ministère afin que la liste puisse être actualisée.

TITRE III

STIPULATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ce dernier ayant pour unique objet de créer et organiser le fonctionnement de la CPPNI au sein de la branche de la répartition pharmaceutique.

TITRE IV
CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 7

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 8

Champ d'application

Cet accord est applicable aux entreprises relevant du champ d'application tel que défini par l'article A.2 de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

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

Article 10

Formalités de dépôt, de publicité et d'extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé à la direction générale du travail (dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15), et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera également déposé dans la base de données nationale des accords collectifs, dans une version permettant l'anonymisation des noms et prénoms des signataires et des négociateurs.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 15 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Le nombre maximum de représentants amenés à siéger au sein de la CPPNI est fixé en fonction de la mission que cette dernière exerce le jour de la réunion et identifiée dans l'ordre du jour de la réunion.

MISSIONS		ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES DANS LA BRANCHE DE LA REPARTITION PHARMACEUTIQUE	
		ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIES	ORGANISATION SYNDICALE PATRONALE
Négociations de la convention et des accords de branche	Plénière	Sept représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	Nombre maximum de représentants de l'organisation syndicale patronale représentative au sein de la branche égal au nombre maximum de représentants de la délégation salariée
	Restreinte	Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
	Suivi des accords ayant prévu une commission de suivi	Se référer à la composition définie dans l'accord faisant l'objet d'un suivi	
Interprétation de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Établissement d'un rapport annuel d'activité		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Rôle de conciliation des conflits collectifs résultant de l'application de la convention et des accords de branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Rôle de représentation de la branche		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Veille sur les conditions de travail et l'emploi		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	
Missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail		Trois représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche	

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

ACCORD DU 27 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX GARANTIES MINIMALES DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850097M
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT Dock 44 ;

Dock Saint-Nazaire,

D'autre part.

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord a été négocié en complément de l'accord du 17 décembre 2015 et de ses avenants, relatif au régime conventionnel de prévoyance, conclu entre l'union des industries de la manutention dans les ports français (UNIM) et les organisations syndicales signataires.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord définit les garanties collectives obligatoires de prévoyance complémentaire minimales en cas d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès devant être instituées au profit des salariés visés à l'article 2 du présent accord et la répartition minimale du financement de ces garanties.

Article 2

Bénéficiaires

Le présent accord s'applique au personnel docker en CDI ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN du 14 mars 1947, employé sous le régime de la CCNU sur les terminaux de Nantes, Montoir-de-Bretagne et Saint-Nazaire.

Sont bénéficiaires des garanties, les salariés en CDI inscrits à l'effectif de l'entreprise au moment de la survenance du sinistre.

Article 3

Garanties minimales

Le niveau minimal des garanties figure en annexe au présent accord.

Ces garanties couvrent :

- l’incapacité temporaire de travail (ITT) en relais de la garantie de ressources après une franchise continue de 60 jours pour les salariés ne bénéficiant pas de cette garantie de ressources (loi ANI de 1989, cf. CCNU) ;
- l’invalidité de 1^{re}, 2^e et 3^e catégories ;
- l’incapacité permanente professionnelle (IPP) ;
- le décès et l’invalidité absolue et définitive (IAD).

L’indemnisation versée en cas d’ITT, d’invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d’IPP ne peut excéder le salaire net qu’aurait perçu le salarié en activité.

La garantie décès/IAD permet d’opter pour le versement d’une rente éducation.

Article 4

Assiette et répartition des cotisations

Quel que soit l’organisme choisi pour assurer la couverture du régime, la cotisation, assise sur la rémunération brute mensuelle soumise à cotisations de sécurité sociale, tranche A et tranche B, est répartie entre l’employeur et le salarié comme suit :

- 50 % employeur ;
- 50 % salarié.

sauf usages, décisions unilatérales ou accords d’entreprise plus favorables aux salariés.

La couverture des prestations incapacité temporaire de travail (ITT) est assurée par une cotisation prise en charge intégralement par les salariés sur leur participation globale.

Article 5

Durée. – Prise d’effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les garanties du présent accord prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Annexe : résumé des garanties prévoyance

Fait à Montoir, le 27 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Annexe - Résumé des garanties prévoyance

Arrêt de travail		Salaire de référence	si 12 derniers mois entièrement travaillés: moyenne des 12 derniers mois bruts si période de référence incomplète: (brut des 12 derniers mois / nbre de jours calendaires de non suspension du contrat)*30
		Conditions	
	Incapacité de Travail Temporaire (ITT)	Franchise	En relais de la garantie de ressources; franchise continue de 60 jours pour les salariés ayant moins d'1 année d'ancienneté
		Niveau	80% du salaire de référence
		Durée	
	Invalidité	1ère catégorie	48% du salaire de référence sous déduction SS
		2ème catégorie	80% du salaire de référence sous déduction SS
		3ème catégorie / Invalidité Absolue et Définitive (IAD)	80% du salaire de référence sous déduction SS + capital décès par anticipation ou capital décès réduit avec rente d'éducation
	Incapacité Permanente Professionnelle (IPP)	taux <=33%	
		taux entre 33% et 66%	30% du salaire de référence + SS
		taux >=66%	30% du salaire de référence + SS lim-100% du salaire net

Décès / IAD		Salaire de référence	si 12 derniers mois entièrement travaillés: somme des 12 derniers mois bruts si période de référence incomplète: (brut des 12 derniers mois / nbre de jours calendaires de non suspension du contrat)*365
		Option 1	
	Capital	Niveau	200 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 400% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%
		Minimum	de 1,5 PASS à 3 PASS si AT/MP/Trajet
		Maximum	de 4 PASS à 5 PASS si AT/MP/Trajet
		Rente d'éducation	
		Rente de conjoint temporaire	
	Capital	Option 2	
		Niveau	100 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 200% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%
		Minimum	
		Maximum	
		Rente d'éducation	7% du PASS jusqu'à 16 ans, puis 10% jusqu'à 26 ans + viager si orphelin invalide avant 26 ans
		Rente de conjoint temporaire	
	Capital	Option 3	
		Niveau	100 % du salaire annuel de référence en cas de décès accidentel hors AT/MP/Trajet + 50% par enfant à charge, porté à 200% si AT/MP/Trajet +double effet à 200%
		Minimum	
		Maximum	
		Rente d'éducation	
		Rente de conjoint temporaire	10% du salaire annuel de référence jusqu'à date pension réversion ARRCO du conjoint survivant

Brochure n° 3228

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

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 79 « INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1850112M
IDCC : 637

Entre :
FEDEREC

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'article 79 de la convention collective est modifié comme suit :

Le paragraphe suivant :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors des cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 1 an d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- plus 2/15 de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

L'assiette de calcul de l'indemnité minimum légale est égale à 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aura été versée au salarié pendant cette période, ne sera prise en compte que dans la limite d'un montant calculé *pro rata temporis*.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

Est remplacé par :

« Une indemnité distincte du préavis sera accordée en dehors des cas de faute grave ou lourde aux salariés licenciés et ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

S'agissant d'un accord de branche relatif à l'indemnité de licenciement, et afin de garantir l'égalité de traitement entre salariés et entreprises, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. »

Formalités de dépôt

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes conformément au code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Il entrera en vigueur à sa date de signature.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale
IDCC : 1261. – ACTEURS DU LIEN SOCIAL ET FAMILIAL
(Centres sociaux et socioculturels,
associations d'accueil de jeunes enfants,
associations de développement social local)

AVENANT N° 04-17 DU 19 DÉCEMBRE 2017
À LA CONVENTION COLLECTIVE RELATIF À L'ACCORD SALARIAL « VALEUR DU POINT »
NOR : ASET1850113M
IDCC : 1261

Entre :

SNAEC SO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Valeur du point

La valeur du point visée par les dispositions de la convention collective nationale des acteurs du lien social et familial (ALISFA) est fixée à 54,05 € (cinquante-quatre euros et cinq centimes).

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail de l'emploi et du dialogue social.

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail. Il s'appliquera à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêt d'extension.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES MINIMA DES OUVRIERS
POUR L'ANNÉE 2018
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1850099M
IDCC : 1702

Entre :

FSCOP BTP IDF ;

FRTF IDF,

D'une part, et

URCBIF CFDT ;

UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	19 610
	2	110	19 830
II	1	125	20 714
	2	140	22 923

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	24 273
	2	165	26 732
IV		180	29 036

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail – dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES MINIMA DES ETAM
POUR L'ANNÉE 2018
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1850098M
IDCC : 2614

Entre :

FSCOP BTP IDF ;

FRTP IDF,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

CFDT bois IDF ;

UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	19 552 €
B	21 170 €
C	22 726 €
D	24 951 €
E	27 884 €

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	31 140 €
G	33 222 €
H	34 057 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	F : 35 811 €
G	G : 38 206 €
H	H : 39 166 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2018
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1850100M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FSCOP BTP IDF ;
FRTTP IDF,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
URCBIF CFDT ;
UR FO BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2018 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	2,18	1,94	11,58 Pour tous les départements de l'Ile-de-France
Zone 2	(10 à 20 km)	3,20	3,40	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,99	5,36	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,01	6,29	
Zone 5	(40 à 50 km)	7,38	7,51	
Zone 6	> 50 km (*)	8,47	9,02	
(*) Pour tous les départements de l'Ile-de-France.				

Sauf cas de grands déplacements.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII-2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES MINIMA DES OUVRIERS
POUR L'ANNÉE 2018
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1850102M
IDCC : 1702

Entre :

FRTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*Journal officiel* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
I	1	100	19 281
	2	110	19 584
II	1	125	20 033
	2	140	22 370

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
III	1	150	23 968
	2	165	26 041
IV		180	28 409

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES MINIMA DES ETAM
POUR L'ANNÉE 2018
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1850101M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Limousin dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
A	19 243 €
B	19 915 €
C	22 131 €
D	23 625 €
E	25 831 €

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	28 811 €
G	32 221 €
H	33 403 €

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL
F	33 132,65 €
G	37 054,15 €
H	38 413,45 €

Article 3

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

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43 quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2018
(LIMOUSIN)
NOR : ASET1850101M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Limousin, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 11 décembre 2017 comme suit.

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1a	(0 à 5 km)	1,45	0,75	12,24
Zone 1b	(5 à 10 km)	1,78	1,65	
Zone 2	(10 à 20 km)	3,15	4,97	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,57	8,34	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,89	11,62	
Zone 5	(40 à 50 km)	7,15	14,94	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Limoges.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Limoges, le 11 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/07

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Basse-Normandie) : avenant n° 66 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	92
Entreprises et exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, d'aviculture et CUMA (Seine-et-Marne), entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers (Île-de-France) : avenant n° 165 du 7 septembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018.....	94
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 55 du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2018	96
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 4 du 10 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	98
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 3 du 10 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux.....	100
Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 141 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	102
Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord) : avenant n° 105 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	104
Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 63 du 27 octobre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} novembre 2017.....	106
Exploitations de polyculture et d'élevage (Île-de-France, Seine-et-Marne exceptée) : avenant n° 145 du 5 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	108
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 166 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018.....	110
Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord) : avenant n° 167 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux pour 2018.....	112

Convention collective

**IDCC : 8252. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX**

(Basse-Normandie)

(19 décembre 1989)

(Étendue par arrêté du 13 août 1990,
Journal officiel du 30 août 1990)

AVENANT N° 66 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897031M

IDCC : 8252

Entre :

Union régionale des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima à compter du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

Emplois techniques			
Emploi		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 152 heures)
Niveau 1	E1*	9,88	1 501,76
	E2	10,31	1 567,12
Niveau 2	E1	10,58	1 608,16
	E2	10,84	1 647,68
Niveau 3	E1	11,10	1 687,20
	E2	11,39	1 731,28
Niveau 4	E1	11,56	1 757,12
	E2	11,96	1 817,92

Niveau 5	E1	12,20	1 854,40
	E2	12,43	1 889,36
Niveau 6	E1	12,81	1 947,12
Emplois administratifs			
Niveau 1	E1	9,88	1 501,76
	E2	10,31	1 567,12
Niveau 2	E1	10,58	1 608,16
	E2	10,84	1 647,68
Niveau 3	E1	11,10	1 687,20
	E2	11,69	1 776,88

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8117. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE, D'AVICULTURE ET CUMA
(Seine-et-Marne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS
(Ile-de-France)
(12 février 1964)**

(Étendue par arrêté du 22 mars 1965,
Journal officiel du 16 avril 1965)

**AVENANT N° 165 DU 7 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897030M

IDCC : 8117

Entre :

FDSEA de Seine-et-Marne,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective de travail du 12 février 1964 sont remplacées par les suivantes :

Salaires applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

Les salaires sont les suivants : (*)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ – durée légale
I		Smic en vigueur	Smic mensuel en vigueur
II	1	10,01	1 518,22
	2	10,11	1 533,38
III	1	10,34	1 568,27
	2	10,83	1 642,59

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL ⁽¹⁾ – durée légale
IV	1	11,34	1 719,94
	2	11,76	1 783,64
(1) Pour une période de travail égale à la durée légale du travail (35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles).			

Article 2

Ces dispositions prennent effet le 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant n° 165.

Quatre exemplaires de cet avenant seront déposés à l'unité territoriale de Seine-et-Marne de la DIRECCTE Ile-de-France.

Fait au Mée-sur-Seine, le 7 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Alpes-Maritimes)
(20 décembre 1988)**

(Étendue par arrêté du 12 juin 1989,
Journal officiel du 22 juin 1989)

**AVENANT N° 55 DU 18 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : AGRS1897032M

IDCC : 9061

Entre :

FDSEA,

D'une part, et

SGA CFDT de la Côte d'Azur ;

Confédération générale du travail CGT-FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Confédération des travailleurs chrétiens CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 23 « Salaires horaires des salariés agricoles » est modifié par les dispositions suivantes :

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} mars 2018.

Aucun salaire ne pouvant toutefois être inférieur au salaire minimum de croissance (Smic : 9,88 € au 1^{er} janvier 2018).

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I 1	100	9,95	1 509,12
Niveau I 2	110	10,24	1 553,10
Niveau II 1	120	10,40	1 577,37
Niveau II 2	130	10,52	1 595,57
Niveau III 1	140	10,68	1 619,84
Niveau III 2	150	10,80	1 638,04

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau IV 1	170	10,96	1 662,30
Niveau IV 2	190	11,32	1 716,90

Cette grille de salaire s'appliquera aussi à l'article 6.1 et à l'annexe 3 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole des Alpes-Maritimes issue de l'avenant n° 54 du 17 novembre 2017.

Article 2

L'article 72 « Valeur du point cadre » est modifié par les dispositions suivantes :

La valeur mensuelle du point cadre est fixée à 13,98 € à compter du 1^{er} mars 2018.

Salaires mensuels des différentes catégories de cadres déterminées par l'article 71 :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III b	200	2 796,00
III a	250	3 495,00
II b	300	4 194,00
II a	350	4 893,00
I	400	5 592,00

Ce tableau s'appliquera aussi à l'article 10.6 et à l'annexe 3 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole des Alpes-Maritimes issue de l'avenant n° 54 du 17 novembre 2017.

Article 3

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année 2019, pour examiner les salaires horaires des salariés agricoles et la valeur du point cadre.

Article 4

Les parties signataires manifestent leur désir de voir les effets du présent avenant étendus à toutes les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes et, en conséquence, demandent au service de l'inspection du travail chargé des professions agricoles des Alpes-Maritimes de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

Fait à Nice, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 4 DU 10 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX (CADRES)

NOR : *AGRS1897035M*

IDCC : 9331

Entre :

FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

II. – Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

(En euros.)

GROUPE CADRES	SALAIRE MENSUEL
III A	2 086
III	2 659
II	3 193
I	3 639

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés définis à l'article 1^{er} du présent avenant des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués avant le 8 juin 2018.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

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

Fait à Bordeaux, le 10 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9331. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Gironde)
(1^{er} avril 2004)
(Étendue par arrêté du 13 août 2004,
Journal officiel du 4 septembre 2004)

AVENANT N° 3 DU 10 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES (NON-CADRES)

NOR : AGRS1897034M
IDCC : 9331

Entre :

FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de la Gironde CFDT ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

I. – Salaires horaires conventionnels correspondants aux catégories professionnelles

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance : 9,88 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2018.

La grille minimum des salaires s'établit comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
Niveau 1 A	9,88
Niveau 2 B	9,90
Niveau 2 C	10,03
Niveau 3 D	10,20
Niveau 3 E	10,40

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE
Niveau 4 F	11,70
Champ. – Horti. F	10,30
Horticulture G	10,40
Vendangeur V	9,90

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués avant le 8 juin 2018.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

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

Fait à Bordeaux, le 10 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9712. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Saône-et-Loire)
(1^{er} janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,
Journal officiel du 5 octobre 1977)

AVENANT N° 141 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897039M

IDCC : 9712

Entre :

FDSEA de Saône-et-Loire,

D'une part, et

SGA CFDT de Saône-et-Loire ;

Union départementale des syndicats FO de Saône-et-Loire ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensuels mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I. – Emplois d'exécutants	–	9,88	1 488,47
II. – Emplois spécialisés	–	10,13	1 536,38
III. – Emplois qualifiés	1	10,30	1 562,17
	2	10,45	1 584,92
IV. – Emplois hautement qualifiés	1	10,73	1 627,38
	2	11,82	1 792,70

TAM

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	12,27	1 860,95
II	13,56	2 056,60

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	16,90	2 563,17
II	21,02	3 188,03

Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs-coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs-porteurs correspond désormais au salaire horaire du niveau III, échelon 2, de la grille des salaires faisant l'objet du présent avenant.

Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2018, une valeur de l'avantage en nature fixée à 15,81 €, répartie comme suit :

(En euros.)

Nourriture	Par jour		
	Petit-déjeuner (17 %)	Déjeuner (46 %)	Dîner (22 %)
	2,69	7,27	3,48
Logement (15 %)	2,37		

Article 4

Les salaires fixés à l'article 1^{er} ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

Article 5

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire à l'unité départementale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté.

Fait à Mâcon, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(Nord)

(8 mars 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,

Journal officiel du 18 mai 1975)

AVENANT N° 105 DU 12 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897038M

IDCC : 9592

Entre :

FDSEA du Nord ;

Chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes du nord de la France,

D'une part, et

SGA CFDT 59 ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème minimum des salaires au 1^{er} janvier 2018

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective du 8 mars 1974 sont remplacées par les suivantes :

Article 34

(En euros.)

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
101	N1 E1	9,88	1 498,47
102	N1 E2	9,94	1 507,57
201	N2 E1	9,99	1 515,15
202	N2 E2	10,05	1 524,25
301	N3 E1	10,15	1 539,42
302	N3 E2	10,46	1 586,43

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
400	N4	10,87	1 648,62

Article 2

Prime de panier

L'indemnité de panier prévue par l'article 43 de cette convention est fixée à 7,14 € au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France.

Fait à Lille, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

(Ardèche)

(20 décembre 1983)

(Étendue par arrêté du 14 juin 1984,
Journal officiel du 4 juillet 1984)

AVENANT N° 63 DU 27 OCTOBRE 2017

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

NOR : AGRS1897033M

IDCC : 9071

Entre :

FDSEA de l'Ardèche ;

Syndicat départemental des entreprises du territoire de l'Ardèche ;

FDCUMA de l'Ardèche,

D'une part, et

Union interdépartementale CFDT ;

Union interdépartementale FGTA FO ;

Union interdépartementale CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	9,76 *	1 480,29
	2	9,95	1 509,11
II	1	10,00	1 516,70
	2	10,10	1 531,86
III	1	10,30	1 562,20
	2	10,40	1 577,36

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
IV	1	10,60	1 607,70
	2	10,70	1 622,86
* Valeur du Smic au 1 ^{er} janvier 2017.			

Article 2

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadre des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise (TAM) afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	11,45	1 736,62
	2	11,80	1 789,70
II		12,20	1 850,37

Article 3

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

Article 4

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE, unité départementale de l'Ardèche, section centrale du travail (SCT – dépôt des accords), rue André-Philip, 07000 Privas.

Fait à Privas, le 27 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8112. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Ile-de-France, Seine-et-Marne exceptée)

(6 décembre 1963)

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1964,
Journal officiel du 8 octobre 1964)

AVENANT N° 145 DU 5 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897029M

IDCC : 8112

Entre :

FDSEAIF ;

Fédération des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA,

D'une part, et

SFPAH CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » à la convention collective régionale susvisée est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

ANNEXE I

Salaires

Les salaires du personnel d'exécution des exploitations de polyculture et d'élevage entrant dans le champ d'application de la convention collective sont les suivants, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

(En euros.)

POSITION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
I	1	Smic en vigueur	Smic en vigueur
	2	9,97	1 512,15

POSITION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
II	1	10,01	1 518,21
	2	10,11	1 533,38
III	1	10,34	1 568,26
	2	10,83	1 642,28
IV	1	11,34	1 719,93
	2	11,76	1 783,64

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Nord)
(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 166 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897036M
IDCC : 9591

Entre :

FDSEA du Nord ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

SGA CFDT 59 ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème minimum des salaires au 1^{er} janvier 2018

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 sont remplacées par les suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
101	N1 E1	9,89	1 499,98
102	N1 E2	9,98	1 513,63
201	N2 E1	10,08	1 528,80
202	N2 E2	10,18	1 543,97
301	N3 E1	10,29	1 560,65
302	N3 E2	10,68	1 619,80

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
401	N4 E1	11,17	1 694,12
402	N4 E2	11,97	1 815,45
501	N5 E1	11,99	1 818,48
502	N5 E2	12,03	1 824,55

Article 2

Point cadres

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective du 5 mai 1972, intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés, est portée à 9,94 €.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité territoriale Nord-Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais - Picardie, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Nord)
(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,
Journal officiel du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 167 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR 2018**

NOR : AGRS1897037M

IDCC : 9591

Entre :

FDSEA du Nord ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

SGA CFDT 59 ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème minimum des salaires

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

Les travaux aux champs :

(En euros l'hectare.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	1 013,07
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	502,41
Chargement des racines sur une remorque	292,40

Les travaux sur chantier traditionnel :

(En euros le m².)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,29
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,55
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,05
Recouvrement de terre sur les collets	0,59
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	3,96
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,29

Les travaux en salle :

(En euros le bac.)

	DÉFINITION DES TÂCHES	NORME HORAIRE ⁽¹⁾	TARIF du bac de 1,2 m ²
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,91
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,24
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2,75	3,55
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur commande manuelle du dégagement des bacs	3,5 ⁽²⁾	2,79
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 ⁽²⁾	2,43

(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m², si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.
(2) Nombre de bacs par personne.
Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2018) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive.

Article 3

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord-Lille de la DIRECCTE Nord - Pas-de-Calais - Picardie, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180070-000318

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
