

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° 2018/15 DU 28 AVRIL 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	126

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/15

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Aide et services à domicile : accord du 19 décembre 2017 relatif à la prime politique salariale	4
Alimentation à succursales (maisons [gérants mandataires]) : avenant n° 65 du 9 janvier 2018 permettant la prorogation temporaire des mandats des représentants des gérants mandataires non salariés	6
Ameublement (négoce [Dordogne]) : accord du 17 janvier 2018 relatif au repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement de la maison le dimanche ...	9
Architecture (entreprises) : accord du 11 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	13
Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X.3 de la convention collective	18
Bricolage : accord du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux.....	20
Commissaires-priseurs : avenant du 16 janvier 2018 modifiant l'article 28 et l'article 38 relatif aux congés exceptionnels et aux indemnités de licenciement.....	23
Cuir et peaux (industrie) : avenant n° 67 S du 16 janvier 2018 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1 ^{er} janvier 2018	26
Édition phonographique : accord du 12 janvier 2018 relatif aux négociations annuelles obligatoires	28
Enseignement privé indépendant : avenant n° 2 du 5 février 2018 à l'accord du 12 janvier 2016 relatif à la création d'une catégorie temporaire de cadre.....	56
Espaces de loisirs, d'attractions et culturels : avenant n° 58 du 25 janvier 2018 relatif au champ d'application de la convention collective	57
Géomètres-experts (cabinets ou entreprises) : accord du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	59
Gestion et comptabilité (association) : avenant du 1 ^{er} février 2018 relatif aux rémunérations au 1 ^{er} janvier 2018	61
Imprimerie (labour et industries graphiques) : accord du 15 janvier 2018 relatif à la politique salariale pour l'année 2018.....	63
Marchés financiers (activités) : accord du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques au 1 ^{er} janvier 2018	65

	Pages
Métallurgie (Eure) : accord du 24 janvier 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	66
Métallurgie (Haute-Vienne et Creuse) : avenant du 12 janvier 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime de vacances.....	69
Particulier employeur (salariés) : avenant n° S 40 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires ...	74
Pâtisserie : avenant n° 89 du 18 janvier 2018 relatif à l'article 23 « Barème de la grille nationale des salaires »	76
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 342 du 29 novembre 2017 relatif au régime de complémentaire santé.....	78
Personnes inadaptées et handicapées (établissements) : avenant n° 343 du 29 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif	84
Poissonnerie : avenant n° 92 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2018	86
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 8 janvier 2018 portant rectification de l'accord du 15 mai 2017 relatif à la création de la CPPNI.....	91
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 8 janvier 2018 relatif à la rectification d'une erreur matérielle sur l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé	94
Produits du sol, engrais (négoce et industrie) : avenant n° 66 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018	98
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 03-18 du 1 ^{er} février 2018 relatif à la complémentaire santé collective et obligatoire	102
Télécommunications : avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 12 avril 2002 relatif aux missions de l'observatoire des métiers des télécommunications pour la période 2018-2020	111
Télécommunications : accord du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2018	113
Télécommunications : avenant du 26 janvier 2018 relatif au champ d'application et à l'avenant du 25 janvier 2002	116
Télécommunications : avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 14 juin 2002 relatif à l'emploi des handicapés	118
Télécommunications : avenant du 26 janvier 2018 à l'accord du 11 décembre 2015 relatif aux contrats de professionnalisation.....	120
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 5 février 2018 relatif à la section paritaire professionnelle.....	122

Brochure n° 3381

Convention collective nationale
IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)

ACCORD DU 19 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA PRIME POLITIQUE SALARIALE

NOR : ASET1850329M
IDCC : 2941

Entre :

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 35-2017 du 25 avril 2017 relatif à la revalorisation de la valeur du point a fait l'objet d'un refus d'agrément par arrêté ministériel du 13 octobre 2017, publié au *Journal officiel* du 20 octobre 2017, à la suite de la décision de refus d'agrément du 6 octobre 2017.

Cet avenant prévoyait une augmentation de 0,44 % de la valeur du point au 1^{er} octobre 2017. Cette hausse s'inscrivait dans le strict respect de l'enveloppe budgétaire accordée par le ministère, lors de la conférence salariale de la DGCS du 3 février 2017.

L'intégralité du reliquat (0,11 %) du taux d'évolution de la masse salariale de l'année 2017, soit 0,44 % au 1^{er} octobre 2017, a été consacrée à la revalorisation de la valeur du point.

À la suite de ce refus d'agrément, les partenaires sociaux signataires de cet avenant ont exercé le 16 novembre 2017 un recours gracieux à l'encontre de la décision de refus d'agrément du 6 octobre 2017, auprès de la ministre des solidarités et de la santé.

Ce refus porte préjudice à la branche à plusieurs titres :

- la situation des salariés de la branche se dégrade du fait de l'absence d'évolution salariale. Depuis maintenant plusieurs années, les premiers niveaux de notre grille conventionnelle sont sous le Smic.
- les associations peinent de plus en plus à recruter des salariés du fait du manque d'attractivité de notre secteur.

En conséquence et en l'absence de réponse de la ministre, les partenaires sociaux signataires décident d'affecter l'enveloppe non consommée en 2017 sous la forme d'une prime exceptionnelle versée aux salariés.

Les parties signataires du présent accord décident des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

L'enveloppe financière non consommée 2017, soit 0,11 % de la masse salariale annuelle brute, est versée sous la forme d'une prime exceptionnelle à l'ensemble des salariés.

Chaque salarié de la branche en poste au 31 décembre 2017, perçoit une prime exceptionnelle sur la base de 0,11 % de son salaire annuel brut 2017.

Article 2

Durée de l'avenant

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'à sa mise en œuvre dans la totalité des structures.

Article 3

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

Le présent accord prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 4

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent accord.

Par nature, cet accord s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

**IDCC : 1314. – MAISONS D’ALIMENTATION À SUCCURSALES,
SUPERMARCHÉS, HYPERMARCHÉS
(Gérants mandataires)**

AVENANT N° 65 DU 9 JANVIER 2018

**PERMETTANT LA PROROGATION TEMPORAIRE DES MANDATS DES REPRÉSENTANTS
DES GÉRANTS MANDATAIRES NON SALARIÉS**

NOR : *ASET1850318M*

IDCC : 1314

Entre :

FCD,

D’une part, et

FGTA FO ;

FCS UNSA,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Selon l’article 36 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, les gérants mandataires non-salariés, dont le statut est fixé aux articles L. 7322-1 à L. 7322-6 du code du travail, sont représentés par des comités gérants mandataires non-salariés et des délégués gérants mandataires non-salariés.

Ces représentants élus des gérants mandataires non-salariés bénéficient des dispositions légales relatives aux institutions représentatives du personnel, sous réserve des aménagements expressément prévus à cet article 36, afin de tenir compte des particularités inhérentes aux fonctions desdits gérants mandataires non-salariés.

L’application de l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017, en ce qu’elle prévoit principalement la mise en place d’un comité social et économique regroupant les instances représentatives du personnel existantes, nécessite donc, au cas spécifique de la représentation des gérants mandataires non-salariés, des mesures particulières d’adaptation.

Les partenaires sociaux représentatifs à l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, actent dès lors du principe d'une négociation visant à déterminer ces mesures particulières d'adaptation et à modifier l'article 36.

Ils ont toutefois rapidement fait le constat que leur discussion ne pourra aboutir avant que les entreprises relevant du champ d'application de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, ne soient contraintes de renouveler leurs instances représentatives des gérants mandataires non-salariés, en déclenchant les processus électoraux correspondants.

Les Partenaires sociaux représentatifs à l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, ont, au final, considéré qu'il était pertinent que les entreprises relevant du champ d'application dudit accord négocient, en leur sein, la prorogation des mandats des représentants des gérants mandataires non-salariés, afin que le renouvellement desdits mandats se fasse selon les nouvelles dispositions de l'article 36 adaptant l'application de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant

Le présent avenant a pour objet, d'une part, d'acter du principe de la mise en œuvre au plus tôt d'une discussion visant à modifier l'article 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, afin de prévoir les mesures particulières d'adaptation de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 à la représentation des gérants mandataires non-salariés, et, d'autre part, dans l'attente des résultats de cette négociation, d'encourager les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord à négocier la prorogation des mandats des comités gérants mandataires non-salariés et des délégués gérants mandataires non-salariés.

Article 2

Prorogation des mandats des représentants des comités gérants et des délégués gérants

Les entreprises concernées par un renouvellement des comités gérants mandataires non-salariés et des délégués gérants mandataires non-salariés au cours du 1^{er} semestre 2018 ont la possibilité de proroger la durée des mandats des représentants de ces instances pendant une durée maximale de 1 an à compter de la fin de ces mandats.

Article 3

Ouverture d'une négociation relative à l'article 36

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir, sans délai, une négociation relative à la révision de l'article 36 de l'accord collectif national des maisons d'alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié.

Article 4

Durée. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter de son dépôt.

Article 5

Publicité. – Extension

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction des relations du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : depot.accord@travail.gouv.fr.

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

ACCORD DU 17 JANVIER 2018
RELATIF AU REPOS DOMINICAL ET LA FERMETURE DES MAGASINS D'AMEUBLEMENT
ET D'ÉQUIPEMENT DE LA MAISON LE DIMANCHE
(DORDOGNE)

NOR : *ASET1850333M*
IDCC : 1880

Entre :

FNAEM,

D'une part, et

UD CFE-CGC ;

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

Considérant que le respect de la règle du repos dominical permet de sauvegarder de nombreux équilibres de la société française liés à :

- des motifs religieux ;
- un héritage culturel et historique ;
- le nécessaire maintien de la cohésion sociale ;
- la sauvegarde de la cellule familiale ;
- la promotion de la vie associative et sportive ;

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

Considérant, d'autre part, la nécessité de satisfaire les besoins essentiels de la population le dimanche et de maintenir une certaine vie sociale et économique, nécessité consacrée par les dérogations de droit des articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail qui peuvent induire et légitimer des traitements différents selon les professions ;

Considérant enfin cette dérogation de droit pour le négoce de l'ameublement et *de facto*, l'absence de nécessité d'obtention de décisions municipales,

ont estimé nécessaire de conclure le présent accord dans le cadre des dispositions de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Le présent accord annule et remplace tous les précédents dont celui du 6 juillet 2004.

Article 1^{er}

Champ d'application territorial et professionnel

Le présent accord concerne les entreprises, établissements, magasins et plus globalement toutes surfaces de vente ayant pour activité le commerce de détail de l'ameublement, de l'équipement de la maison et d'articles de décoration.

D'une manière générale, le présent accord concerne tous les commerces de détail compris dans le champ d'application de la CCN du négoce de l'ameublement du 31 mai 1995 étendue par arrêté du 15 juillet 2002, sur l'ensemble du département de la Dordogne.

Article 2

Fermetures dominicales

Après avoir constaté que l'article L. 3132-12 du code du travail complété par l'article R. 3132-5 du code du travail permet aux établissements de commerce de détail de l'ameublement de pouvoir de plein droit déroger à la règle du repos dominical, les parties au présent accord souhaitent que le repos dominical soit respecté 46 dimanches par an, les années comptant 52 dimanches, et 47 dimanches par an, les années comptant 53 dimanches.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de la Dordogne, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté de fermeture pris sur le fondement de l'article L. 3132-29 du code du travail.

Article 3

Dates d'ouverture

Les organisations signataires, représentant l'ensemble de la profession du meuble, s'engagent à faire respecter le calendrier d'ouverture suivant :

- le premier dimanche des soldes d'hiver ;
- le premier dimanche des soldes d'été ;
- le dimanche précédant la rentrée scolaire ;
- le dernier dimanche du mois de novembre ;
- les deux dimanches de décembre qui précèdent immédiatement Noël.

Aucune dérogation particulière ne pourra être sollicitée sur la base d'un autre article du code du travail et à quelque titre que ce soit.

Article 4

Contreparties et autres garanties au travail du dimanche

Ne pourront travailler le dimanche les jeunes de moins de 18 ans.

Un stagiaire non indemnisé ne pourra pas être présent le dimanche.

Seuls les salariés volontaires pourront travailler le dimanche dans le cadre du présent accord.

En l'absence d'accord d'entreprise ou d'accord de branche, les contreparties au travail du dimanche des salariés sont ainsi définies :

1° L'amplitude de la journée de travail le dimanche est limitée à 9 heures, pauses contractuelles ou conventionnelles comprises sans que la durée effective de travail ne puisse être inférieure à 5 heures (dans la limite des heures d'ouverture de l'établissement).

2° Sauf volontariat, aucun salarié ne pourra être occupé plus de deux dimanches consécutifs par an.

3° Chaque salarié privé du repos du dimanche doit bénéficier d'une majoration de salaire de 100 % des heures travaillées sans que la rémunération de la journée ne puisse être inférieure au trentième de son salaire mensuel ou à la valeur d'une journée de travail si l'intéressé est payé au forfait. Pour les salariés rémunérés à la commission ou au rendement, ils devront être assurés de recevoir, ce jour-là, un salaire au moins égal au double de la rémunération ramenée sur une base horaire moyenne des 12 derniers mois de travail hors travaux exceptionnels. Ces salariés travailleront sur la base du volontariat et seront prévenus au moins 1 mois à l'avance.

4° Chaque salarié privé du repos hebdomadaire doit bénéficier d'un repos compensateur équivalent aux heures travaillées le dimanche et à prendre dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent le dimanche travaillé.

5° Il est interdit d'occuper plus de 6 jours par semaine un même salarié.

6° Le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

Chacune de ces contreparties ne se cumule pas avec celles ayant le même objet en vigueur par accord de branche ou d'entreprise. Seule la plus favorable s'applique dans ce cas.

Article 5

Conditions d'application

Chacune des organisations signataires, convaincue de l'importance des enjeux de conditions de travail et de concurrence loyale entre entreprises, s'engage à soutenir par les moyens les plus appropriés les actions visant les entreprises ne respectant pas leur obligation de fermeture.

Article 6

Commission de suivi

Une commission de suivi paritaire est constituée.

Elle est composée des représentants des organisations signataires du présent accord.

La présidence est assurée par le représentant local de la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Dordogne.

La DIRECCTE de la Dordogne est invitée à participer à ces réunions.

La commission se réunit au moins une fois l'an et examine les conditions dans lesquelles les entreprises, d'une part, ont respecté leurs obligations de fermeture dominicale, d'autre part, ont appliqué les clauses de l'accord aux salariés concernés. À cette occasion, la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison, avec le concours de la DIRECCTE, présente aux organisations syndicales un bilan d'application du présent accord.

La commission peut également être amenée à discuter des périodes d'ouverture afin de choisir de nouvelles dates dans le cadre du nombre fixe des dimanches annuels ou de toute évolution de ses autres dispositions initiales dès lors que cette évolution aura été discutée et approuvée par ses membres.

Toute modification donnera lieu à un avenant au présent accord.

Article 7

Durée. – Révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une des parties syndicales.

Il pourra être dénoncé à tout moment avec un préavis de 3 mois par l'une ou l'autre des parties signataires. La dénonciation sera effectuée par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15. Une copie pour information sera adressée à la DIRECCTE de la Dordogne.

La lettre de dénonciation fera courir un délai de survie de l'accord de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis pendant lequel l'accord restera en vigueur. Pendant ce délai, une négociation devra s'engager à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 8

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera notifié par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Il sera déposé par la fédération française du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison auprès de la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Périgueux.

Fait à Périgueux, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062

Convention collective nationale
IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

ACCORD DU 11 JANVIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850336M
IDCC : 2332

Entre :
Syndicat de l'architecture ;
UNSFA,

D'une part, et
CFE-CGC ;
SYNATPAU CFDT ;
FNSCBA CGT ;
FG FO construction ;
FESSAD UNSA,

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

PRÉAMBULE

Suite à la promulgation 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 dite « loi travail » et plus particulièrement de son article 24 du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

Article 1^{er}

Objet

Les partenaires sociaux de la branche professionnelle des entreprises d'architecture décident de la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cette commission nationale paritaire reprend et élargit les missions confiées précédemment à la commission paritaire nationale de la négociation collective (CPNNC) prévue par la convention nationale du 27 février 2003.

En conséquence, ladite convention collective nationale est modifiée pour intégrer la CPPNI selon les dispositions détaillées dans les articles suivants.

Article 2

Modification de la CCN

Dans l'ensemble du texte de la convention collective nationale et des textes qui lui sont attachés, les termes « CPPNC » ou « commission paritaire nationale de la négociation collective » sont remplacés par « CPPNI » ou « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

Article 3

Missions et composition de la CPPNI

L'article XV.1.1 de la CCN est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi dans la branche ;
- elle établit un rapport d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue au code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier l'impact de ces accords 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 ;

- elle rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 144-1 du code de l'organisation judiciaire ;
- elle rend un avis à la demande d'une organisation syndicale ou patronale, saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche ;
- elle exerce les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail ;
- sur proposition du collège employeur ou salarié elle rédige et négocie des avenants à la convention collective nationale et des accords sur tous les thèmes qui relèvent de son champ de compétence et *a minima* tous les thèmes qui constituent son ordre public conventionnel (la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 du code du travail, l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical). La CPPNI s'engage à ouvrir rapidement une négociation sur des thèmes complémentaires ;
- elle suit les négociations de valeurs de points et fixe la valeur du point applicable sur un secteur géographique déterminé en cas d'échec ou de carence de négociation au niveau territorial.

Composition

La CPPNI est composée de deux collèges, un collège employeurs et un collège salariés.

Chaque collège comporte *a minima* dix sièges, à parité égale. Chaque organisation syndicale de salariés et d'employeurs représentative dans la branche dispose au minimum d'un siège.

La composition de la CPPNI est déterminée par un accord de répartition des sièges propre à chacun des collèges, à l'issue des mesures de représentativité au sein des collèges salariés et employeurs.

Ces accords de répartition des sièges entérinent la représentation de chaque organisation et fixent la répartition des sièges décidée au sein de chaque collège.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions. »

Article 4

Fonctionnement de la CPPNI

L'article XV.1.2 de la CCN est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Réunions, siège et bureau

La CPPNI se réunit au moins quatre fois par an, dont une pour faire le bilan des négociations territoriales de la valeur du point et pour débattre des thèmes dont elle a mission, au siège de l'association de gestion du paritarisme.

Elle élit en son sein une présidence composée d'un président et d'un vice-président.

Présidence

Lorsque le président appartient au collège employeur, le vice-président appartient au collège salarié et alternativement.

La durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du président et du vice-président

Le président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales par tout moyen écrit, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance, d'assister le président dans ses responsabilités et de suppléer le président le cas échéant.

En cas d'absence ou d'empêchement du président ou du vice-président à l'occasion d'une CPPNI, il est procédé à la désignation d'un président ou vice-président de séance au sein du collège concerné.

Article 5

Procédure de négociation, d'interprétation

Les articles XV.1.3, XV.1.3.1, XV.1.3.2, XV.1.3.2.1, XV.1.3.2.2, XV.1.3.2.3 de la CCN sont modifiés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article XV.1.3.1

Procédure d'interprétation de la convention collective nationale

Notamment à la demande d'une organisation syndicale salariale ou patronale saisie par un salarié ou une entreprise de la branche, la CPPNI rend un avis, sur l'interprétation de la convention collective nationale ou d'un accord collectif de la branche.

Elle a également pour mission de régler les questions liées à des problématiques non abordées dans la convention collective nationale.

Ces saisines et questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion utile et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de ladite réunion.

Article XV.1.3.2

Valeurs de points

Article XV.1.3.2.1

Suivi de la négociation de la valeur du point

La CPPNI siège de préférence courant mars de chaque année, pour analyser les cas de carence des négociations territoriales, à partir d'un récapitulatif établi par le secrétariat national du paritarisme.

Article XV.1.3.2.2

Négociation en cas de carence ou désaccord des négociations

La CPPNI se réunit dans les 2 mois, à son initiative ou sur saisine de l'organisation syndicale la plus diligente, en cas :

- d'échec de négociation territoriale ;
- de carence de la négociation sur la valeur du point depuis plus de 1 an dans un territoire.

Le président de la CPPNI convoque les membres de la commission nationale paritaire, par tout moyen écrit, et joint le(s) procès-verbal (aux) et, le cas échéant, les comptes rendus de désaccord de la négociation territoriale comportant la composition du collège employeur et du collège salarié.

En cas de désaccord, la CPPNI examine les positions des organisations syndicales. Dans tous les cas, elle procède à l'examen de la situation et prend sa décision par consensus entre les deux collèges employeurs et salariés. La décision de la CPPNI est souveraine.

Article XV.1.3.2.3

Procédure d'accord de salaire

La décision de la commission prend la forme d'un accord qui est présenté à la signature des organisations syndicales représentées à la commission.

L'accord de salaire est rédigé et signé en deux exemplaires par les organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des entreprises d'architecture, présentes.

Il doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de signature et l'identité des représentants signataires et le nom de leur organisation syndicale.

Un exemplaire de l'accord est remis à chaque organisation syndicale représentative dans la branche professionnelle. Une copie de l'accord est également remise aux parties négociatrices au niveau territorial.

L'accord est conclu pour une durée déterminée.

Le président transmet l'accord signé au secrétariat du paritarisme qui procède sans délai à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt à la direction générale du travail et de l'emploi et au greffe des conseils des prud'hommes géographiquement compétents. »

Article 6

Suivi des accords collectifs d'entreprise

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail. À ce titre, elle est destinataire des accords collectifs d'entreprise qui doivent lui être transmis en application de la loi à l'adresse e-mail suivante : apgp@branche-architecture.fr.

Elle établit également un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés par une organisation syndicale.

Il sera en outre établi un bilan d'application des accords conclus par les élus du personnel et par les salariés mandatés.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée

Article 8

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord est déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministère chargé du travail, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent accord entre en vigueur dès les formalités de dépôt accomplies.

Article 9

Extension

L'extension de l'accord est sollicitée conformément aux dispositions de la sous-section 3, section 7, chapitre 1^{er} du titre VI du livre II de la deuxième partie du code du travail et en particulier de l'article L. 2261-24 du même code.

L'organisation syndicale la plus diligente demande au secrétariat du paritarisme de mettre en œuvre la procédure d'extension dudit accord.

Fait à Paris, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

AVENANT DU 6 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE X.3 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850314M
IDCC : 1285

Entre :

Forces musicales ;

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

SCC ;

PROFEDIM,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Cet avenant a pour objet de modifier l'article X.3 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Article 1^{er}

*Modification de l'article X.3 de la convention collective nationale
des entreprises artistiques et culturelles*

L'article X.3 de la CCN des entreprises artistiques et culturelles est modifié comme suit :

« Article X.3

Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique

À chaque emploi correspond un salaire brut minimum, au-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

La rémunération mensuelle telle que prévue dans les articles X.3.1, X.3.2, X.3.3, X.3.4 et les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.

Si le premier et/ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21 du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours ouvrés figurant au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII ; voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois.

Le montant de ces salaires minimaux figure à "l'annexe salaires" de la convention. La revalorisation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO. »

Article 2

Date d'application

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3

Durée

Les organisations signataires conviennent que le présent avenant est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir annuellement en vue d'assurer le suivi du présent accord.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 6 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3232

Convention collective nationale

IDCC : 1606. – **BRICOLAGE**
(Vente au détail en libre-service)

ACCORD DU 11 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : ASET1850344M
IDCC : 1606

Entre :

FMB,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

CFDT services,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du bricolage défini à l'article 1^{er} de ladite convention.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application et de définir les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. Il a aussi pour objet de compléter l'article 6.7 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux par l'ajout de dispositions sur le pacte civil de solidarité (Pacs).

Article 3

Grille des salaires minimaux

Les rémunérations contenues dans cette grille correspondent à la durée légale de travail en vigueur. Elles seront réduites proportionnellement pour les durées de travail inférieures. Il en sera de même pour toute suspension du contrat de travail ayant entraîné le non-paiement du salaire.

Employés

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
1	B	120	1 500
2	C	140	1 510
	D	150	1 525
	E	160	1 540
3	F	190	1 571
	G	200	1 627

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION mensuelle brute garantie
4	H	220	1 742
	I	250	1 818
	J	280	1 901

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	DEGRÉ	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE garantie par l'application d'une garantie mensuelle de 8 %	RÉMUNÉRATION annuelle
5	K	320	2 428	30 350,0
	L	400	2 536	31 700,0
	M	500	2 835	35 437,5
	N	600	3 049	38 112,5

Article 4

Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties au présent accord ont examiné les salaires moyens des hommes et des femmes par coefficients, à l'aide du rapport de branche sur les données 2016 établi par l'observatoire de la branche. Les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans 9 coefficients sur 13 et supérieurs dans 4. Lorsque les salaires moyens des femmes sont inférieurs à ceux des hommes, ils le sont entre 0,22 % et 4,31 %.

Elles entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et plus particulièrement à celui d'égalité des rémunérations.

Il est rappelé que la branche dispose, depuis le 12 mai 2011, d'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce dernier prévoit que les différences de salaire de base et de rémunérations constatées entre les hommes et les femmes ne sont justifiées que si elles reposent sur des critères objectifs qui ne soient pas contraires aux dispositions de la loi du 23 mars 2006. Il est par ailleurs rappelé les obligations des entreprises vis-à-vis des salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption : ils doivent bénéficier des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la

même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Concernant les salariés de retour de congé parental, ils bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des augmentations générales applicables dans leur entreprise pendant la durée de la suspension.

Par ailleurs, il est prévu que les partenaires sociaux mettent en place dans les entreprises les indicateurs les plus pertinents qui leur permettront de constater les écarts et d'en suivre l'évolution.

Les parties rappellent également aux entreprises soumises à l'obligation annuelle de négocier que les différences de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes, si elles existent, doivent être supprimées, cela conformément aux dispositions de l'article L. 2242-1-2° du code du travail.

Article 5

Ajout de dispositions relatives aux congés pour événements familiaux

L'article 6.7 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux est modifié comme suit :

Les deux premiers tirets sont supprimés et remplacés par les dispositions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié (moins de 1 an d'ancienneté) : 4 jours ouvrables ;
- mariage ou Pacs du salarié (1 an d'ancienneté et plus) : 6 jours ouvrables. Le salarié peut faire valoir ce droit à congé de 6 jours ouvrables avec un même conjoint seulement sur un seul de ces deux événements sur une période de 12 mois glissants.

Article 6

Date d'application

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée s'applique à partir du 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} mars 2018, date à laquelle il se substitue au précédent accord de salaire conclu le 15 décembre 2015.

Il n'y a pas lieu de prévoir de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Publicité et extension

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail en un exemplaire original signé des parties, et en un exemplaire sur support électronique. Un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris. Il sera communiqué à la base de données nationale en application de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander sans délai l'extension du présent accord, la FMB étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Fait à Paris, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3363

Convention collective nationale

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

AVENANT DU 16 JANVIER 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 28 ET L'ARTICLE 38
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS ET AUX INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1850325M

IDCC : 2785

Entre :

SYMEV ;

CNCPJ ;

SNCPJ,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FSE CGT ;

SPCPSVV CFE-CGC ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application 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 et des décrets y afférents, les organisations patronales et salariales décident de mettre en adéquation les dispositions de la convention collective avec la législation en la matière. Les articles 28 et 38 sont modifiés comme suit.

« Article 28

Congés exceptionnels

Le personnel aura droit, sur justification, à des congés exceptionnels payés à prendre dans les conditions énoncées ci-dessous :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant du salarié : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire lié par un Pacs ou concubin : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire lié par un Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables dans la période de 3 semaines entourant la date de la naissance ou de l'adoption ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

Si ces événements donnant lieu à congés exceptionnels tombent pendant la période des congés payés du salarié, celui-ci bénéficiera néanmoins de ceux-ci.

Avec l'accord de l'employeur, ces congés exceptionnels peuvent être augmentés, le cas échéant, du laps de temps nécessaire au déplacement, lequel laps de temps pourra être considéré comme un congé non rémunéré. »

« Article 38

Indemnités de licenciement

Le licenciement avant l'âge auquel le salarié peut faire liquider ses retraites complémentaires sans coefficient d'anticipation, peut ouvrir droit, s'il ne résulte pas d'une faute grave ou lourde à une indemnité de licenciement calculée en fonction de l'ancienneté chez le même employeur.

Cette indemnité est égale :

- pour les intéressés après 8 mois d'ancienneté, à celle prévue par le code du travail, soit :
 - 1/4 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche comprise entre 8 mois et moins de 10 ans d'ancienneté ;
 - 1/3 du salaire mensuel par année d'ancienneté sur la tranche au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire mensuel retenu comme base de calcul sera celui résultant de la moyenne des salaires des 12 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.

En cas de licenciement, le salarié qui a trouvé un emploi pendant la période de préavis peut interrompre celui-ci pour occuper son nouvel emploi sans avoir à verser d'indemnité compensatrice de préavis et sans perdre son droit à l'indemnité de licenciement.

Il doit néanmoins, pour ce faire, avoir prévenu son employeur par pli recommandé avec accusé de réception au moins 15 jours à l'avance. »

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il

est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3058

Convention collective nationale
IDCC : 207. – INDUSTRIE DES CUIRS ET PEAUX

AVENANT N° 67 S DU 16 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA VALEUR DU POINT AU 1^{ER} JANVIER 2018
NOR : ASET1850321M
IDCC : 207

Entre :

FFTM,

D'une part, et

FNAACFE-CGC ;

Fédéchimie CGT-FO ;

THC CGT ;

CFDT services,

D'autre part,

Comme suite à la réunion paritaire nationale cuirs et peaux, qui s'est tenue le mardi 16 janvier 2018 au 122, rue de Provence, 75008 Paris, l'organisation patronale fédération française de la tannerie-mégisserie, d'une part, et les organisations syndicales, ci-dessous, signataires, d'autre part, ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

Concernant le personnel « Ouvriers », rémunéré à l'heure, les salaires minima nationaux professionnels sont fixés ainsi :

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	AU 1 ^{ER} JANVIER 2018	
		Taux horaire	Salaire brut mensualisé
OS1	135	9,93	1 506,30
OS2	143	10,07	1 527,80
OQ	155	10,45	1 584,61
OHQ	170	11,20	1 698,23

Les salaires bruts mensualisés ont été calculés sur une base de 151,67 heures pour 35 heures hebdomadaires effectivement travaillées.

Article 2

Appointements

Concernant les personnels « Employés », « Techniciens et agents de maîtrise » et « Cadres », le point mensuel est fixé à 8,99 €, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les appointements bruts mensuels minima, base 35 heures par semaine, de ces trois catégories de salariés, sont calculés en multipliant la valeur du point par le coefficient affecté aux emplois occupés par ces salariés.

Article 3

Article 13 alinéa F de la CCN industrie des cuirs et peaux

« La présente convention ne déterminant que des barèmes de salaires minima, la fixation des salaires réels fait l'objet d'accord par entreprise ou par localité. »

Article 4

Égalité salariale : salaires des femmes

(art. 27 bis convention collective nationale cuirs et peaux)

« Les salaires réels des femmes seront égaux à ceux des hommes, à emploi de valeur égale et dans les mêmes conditions d'activité et de rendement. »

À cet effet, les entreprises s'assurent que ces hausses des salaires minima sont comparables entre les hommes et les femmes.

À cette occasion, la branche rappelle l'accord sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 6 octobre 2009.

Cet avenant entrera en vigueur rétroactivement, au 1^{er} janvier 2018, dès sa signature.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3361

Convention collective nationale
IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

ACCORD DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

NOR : ASET1850324M

IDCC : 2770

Entre :

SNEP ;

SMA,

D'une part, et

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNPEP FO ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SPIAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO) 2017, qui se sont déroulées les 13 décembre 2017 et 20 décembre 2017, les partenaires sociaux de la branche ont arrêté les modalités suivantes.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires

Les partenaires sociaux conviennent qu'à compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires minima annuels et mensuels sont augmentés de 1 % pour tous les salariés relevant des annexes 1, 2 et 3 et sont définis comme suit :

1. Salaires minima conventionnels applicables aux salariés permanents

Les salaires minima annuels et mensualisés sont augmentés de 1 % pour les permanents relevant de l'annexe 1 de la convention collective nationale de l'édition phonographique à compter du 1^{er} janvier 2018 et sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	ANNUEL	GARANTIE MENSUELLE (annuel divisé par 12,5)
I	18 743,90	1 499,51
II	18 743,90	1 499,51
III	19 358,33	1 548,67
IV	20 961,45	1 676,92
V	22 578,06	1 806,25
VI	25 356,88	2 028,55
VII	31 074,93	2 485,99
VIII	38 583,09	3 086,65
IX	47 747,82	3 819,83

2. Salaires minima conventionnels applicables aux techniciens du spectacle et artistes interprètes

À compter du 1^{er} janvier 2018, les barèmes conventionnels de salaire minimum, applicables aux techniciens du spectacle et aux artistes interprètes relevant des annexes 2 et 3, sont augmentés de 1 % et sont définis dans les annexes I et II du présent accord.

Article 2

Primes

Corrélativement à l'augmentation des salaires minima conventionnels des salariés permanents, le barème de base de la prime d'ancienneté est fixé comme suit :

(En euros.)

NIVEAU DE CLASSIFICATION	BASE PRIME D'ANCIENNETÉ
I	937,20
II	1 030,00
III	1 154,72
IV	1 308,97
V	1 566,45

Les partenaires sociaux entendent rappeler en tant que de besoin que les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des primes conventionnelles.

Le montant de ces primes est calculé au prorata du temps de travail des salariés à temps partiel.

Article 3

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1^{er} janvier 2018, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE

Filière son

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	2 ^e assistant son					
	1			132,29		
	2					
	3					
	4					
	Technicien des instruments, backliner					
	1	158,75		158,75		137,57
	2	135,46				117,47
	3	121,71				104,77
	4	115,35				
	Assistant son					
	1	162,98		162,98		137,57
	2	138,63				117,47
	3	124,88				104,77
	4	118,52				
II.A	Programmeur musical					
	1	162,98		162,98		142,86
	2	138,63				121,71
	3	124,88				109,29
	4	118,52				
	Régisseur son, technicien son					
	1	174,63		162,98		153,45
	2	148,16				130,17
	3	133,34				117,47
	4	127,00				

NIV.	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Monteur son			162,98		
	1					
	2					
	3					
	4					
	Sonorisateur					
	1		150,28		150,28	153,45
	2		128,05			130,17
	3		115,35			117,47
	4		109,00			
	Preneur de son, OPS					
	1	204,25		204,25		158,75
II.B	2	173,57				135,46
	3	156,62				121,71
	4	148,16				
	Illustrateur sonore					
	1	182,03		182,03		
	2	154,51				
	3	139,69				
	4	132,29				
	Perchman-perchiste					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant son					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					
	Bruiteur					
	1			242,35		
	2					

NIV.	FILIÈRE SON	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3					
	4					
	Mixeur					
	1	242,35		242,35		230,71
	2	206,37				195,78
	3	185,20				176,74
	4	179,91				
III	Ingénieur du son	289,97		289,97		241,29
		246,58				205,30
		222,24				184,14
		210,61				
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière image graphisme

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE image graphisme	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant : cadreur, cameraman, OPV (*)					
	1			162,98		
	2					
	3					
	4					
	Chauffeur de salle					
	1			127,00		
	2					
	3					
	4					
	Rédacteur					
	1	127,00				
	2	107,95				
	3	97,36				
	4	92,08				
	2 ^e assistant OPV					
	1			162,98		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope					
	1			154,51		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur magnétoscope ralenti					
	1			154,51		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE image graphisme	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Opérateur projectionniste					
	1					147,10
	2					124,88
	3					112,18
	4					
	Opérateur prompteur					
	1			154,51		147,10
	2					124,88
	3					112,18
	4					
	Opérateur régie vidéo					
	1			154,51		
	2					
	3					
	4					
	Opérateur synthétiseur					
	1			154,51		
	2					
	3					
	4					
	Animateur (vidéogramme d'animation)					
	1			132,29		
	2					
	3					
	4					
II.A	Photographe					
	1	161,92		161,92		161,92
	2	137,57				137,57
	3	123,82				123,82
	4	117,47				
	Présentateur					
	1		184,14		184,14	174,63
	2		156,62			148,16

NIV.	FILIERE image graphisme	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	3		140,75			133,34
	4		133,34			
	Illustrateur					
	1	161,92		161,92		
	2	137,57				
	3	123,82				
	4	117,47				
	Technicien vidéo					
	1			210,61		
	2					
	3					
	4					
II.B	1 ^{er} assistant OPV					
	1			223,30		
	2					
	3					
	4					
	Cadreur, Cameraman, OPV					
	1		261,39	261,39		
	2		222,24			
III	3		200,02			
	4		190,50			
	Chef OPV					
	1		302,68	302,68		
	2		257,16			
	3		231,76			
	4		220,13			
	Ingénieur de la vision					
	1			302,68		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de la photo					

NIV.	FILIÈRE image graphisme	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	1		422,26	422,26		
	2		358,76			
	3		322,78			
	4		306,91			
<p>(*) L'assistant cadreur, cameraman, OPV ne peut être employé pour le vidéo clip.</p> <p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéoگرامme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéoگرامme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière réalisation

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE réalisation	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Conseiller technique à la réalisation					
	1			242,35		140,75
	2					119,58
	3					107,95
	4					
II.A	2 ^e assistant réalisateur					
	1			183,09		
	2					
	3					
	4					
	Assistant réalisateur					
	1	204,25		204,25		
	2	173,57				
	3	156,62				
	4	148,16				
II.B	Script					
	1			221,19		
	2					
	3					
	4					
	1 ^{er} assistant réalisateur					
	1			221,19		
	2					
	3					
	4					
	Réalisateur artistique					
	1	190,50				190,50
	2	161,92				161,92
	3	146,05				146,05
	4	138,63				

NIV.	FILIÈRE réalisation	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
III	Réalisateur					
	1			243,41		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière régie

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE régie	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Aide de plateau, assistant de plateau					
	1			127,00		121,71
	2					103,72
	3					93,13
	4					
II.A	Régisseur adjoint					
	1	162,98		162,98		142,86
	2	138,63				121,71
	3	124,88				109,00
	4	118,52				
	Régisseur					
	1	189,44		189,44		158,75
	2	160,86				135,46
	3	144,99				121,71
	4					
	Régisseur de plateau, chef de plateau					
	1		162,98	162,98		153,45
	2		138,63			130,17
	3		124,88			117,47
	4		118,52			
II.B	Régisseur général					
	1	221,19		221,19		211,67
	2	188,39				179,91
	3	169,34				161,92
	4	160,86				

NIV.	FILIÈRE régie	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière production, postproduction

(En euros.)

NIV.	FILIERE PRODUCTION postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Secrétaire de production					
	1			142,86		
	2					
	3					
	4					
	Conseiller artistique de production					
	1	142,86		142,86		131,23
	2	121,71				111,13
	3	109,00				100,54
	4	103,72				
	Assistant du directeur de la distribution artistique					
	1			127,00		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de production					
	1			162,98		
	2					
	3					
	4					
	Assistant monteur, monteur adjoint					
	1			162,98		
	2					
	3					
	4					
	Assistant de postproduction					
	1			142,86		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE PRODUCTION postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Répétiteur					
	1	148,16		148,16		127,00
	2	125,94				107,95
	3	113,24				97,36
	4	107,95				
	Traducteur, interprète					
	1	150,28		150,28		136,52
	2	128,05				116,41
	3	115,35				104,77
	4	109,00				
	Copiste					
	1	150,28				
	2	128,05				
	3	115,35				
	4	109,00				
	Monteur (*)					
	1			214,83		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE PRODUCTION postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.B	Coordinateur d'écriture (script éditeur)					
	1			202,14		
	2					
	3					
	4					
	Documentaliste, iconographe					
	1	192,62		192,62		
	2	164,04				
	3	147,10				
	4	139,69				
	Directeur de la distribution artistique					
	1			176,74		
	2					
	3					
	4					
	Chargé de production					
	1	221,19				148,16
	2	188,39				125,94
	3	169,34				113,24
	4	160,86				
	Chef monteur					
	1			262,46		
	2					
	3					
	4					
	Monteur truquiste, truquiste					
	1			225,42		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE PRODUCTION postproduction	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.B	Directeur artistique de production					
	1	262,46		262,46		169,34
	2	223,30				143,93
	3	201,08				129,11
	4	190,50				
	Coordinateur, directeur musical					
	1	262,46		262,46		169,34
	2	223,30				143,93
	3	201,08				129,11
	4	190,50				
	Administrateur de production					
	1			202,14		
	2					
	3					
	4					
III	Directeur de production					
	1			367,23		
	2					
	3					
	4					
	Directeur de post prod, chargé de post prod					
	1			302,68		
	2					
	3					
	4					

(*) Pour les vidéos clips, peut être employé de chef monteur est pourvu.

1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».

2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».

Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.

Filière maquillage coiffure

(En euros.)

NIV.	FILIERE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant du styliste					
	1	138,63		138,63		125,94
	2	117,47				106,89
	3	105,83				96,30
	4	100,54				
	Maquilleur					
	1	162,98		162,98		155,57
	2	138,63				132,29
	3	124,88				118,52
	4	118,52				
	Coiffeur					
	1	162,98		162,98		155,57
	2	138,63				132,29
	3	124,88				118,52
	4	118,52				
	Habilleur					
	1			146,05		135,46
	2					115,35
	3					103,72
	4					
	Costumier					
	1	162,98		162,98		211,67
	2	147,10				179,91
	3	132,29				161,92
	4	125,94				
II.A	Coiffeur perruquier					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Chef costumier					
	1			204,25		
	2					
	3					
	4					
	Styliste					
	1	183,09		183,09		157,68
	2	155,57				134,40
	3	139,69				120,65
	4	133,34				
	Chef coiffeur, chef coiffeur perruquier					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					
	Chef maquilleur, chef maquilleur posticheur					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					
	Concepteur maquillage					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					
	Concepteur coiffure					
	1			203,19		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE maquillage coiffure	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière lumière

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE lumière	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Technicien lumière					
	1				157,68	148,16
	2					125,94
	3					113,24
	4					
	Électricien					
	1			185,20		158,75
	2					135,46
	3					121,71
	4					
	Chef Électricien					
	1			225,42		190,50
	2					161,92
	3					146,05
	4					
	Éclairagiste					
	1				211,67	243,41
	2					207,43
	3					186,26
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

Filière décoration machiniste

(En euros.)

NIV.	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
I	Assistant décorateur					
	1			127,00		
	2					
	3					
	4					
	Assistant ensemblier					
	1			127,00		
	2					
	3					
	4					
	Technicien de plateau					
	1		127,00	127,00		130,17
	2		107,95			111,13
	3		97,36			99,49
	4		92,08			
	Constructeur					
	1			138,63		
	2					
	3					
	4					
	Accrocheur rigger					
	1		138,63	138,63		130,17
	2		117,47			111,13
	3		105,83			99,49
	4		100,54			
II.A	Sculpteur décorateur					
	1			161,92		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.A	Machiniste					
	1			185,20		148,16
	2					125,94
	3					113,24
	4					
	Maquettiste staffeur					
	1			215,90		
	2					
	3					
	4					
	Staffeur					
	1			215,90		
	2					
	3					
	4					
	Menuisier					
	1			215,90		
	2					
	3					
	4					
	Tapissier					
	1			209,54		
	2					
	3					
	4					
	Accessoiriste					
	1			184,14		
	2					
	3					
	4					

NIV.	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
	Conducteur de groupe, groupman					
	1			201,08		201,08
	2					171,45
	3					153,45
	4					
	Chef menuisier					
	1			256,11		
	2					
	3					
	4					
	Chef peintre					
	1			256,11		
	2					
	3					
	4					
	Chef staffeur					
	1			256,11		
	2					
	3					
	4					
	Peintre décorateur					
	1			191,56		167,22
	2					141,80
	3					128,05
	4					
	Chef machiniste					
	1		225,42	225,42		190,50
	2		191,56			161,92
	3		172,51			146,05
	4		164,04			

NIV.	FILIÈRE décoration machiniste	PHONOGRAMME		VIDÉOGRAMME		SPECTACLE vivant promotionnel
		Studio et captation	Captation	Tournage et captation	Captation	
II.B	décorateur					
	1	246,58		246,58		222,24
	2	209,54				189,44
	3	188,39				170,39
	4	178,86				
	Ensembleur					
	1			221,19		
	2					
III	Chef constructeur					
	1			292,09		
	2					
	3					
	4					
	Chef décorateur, architecte décorateur					
	1			398,98		
	2					
	3					
	4					
<p>1 : salaire journalier pour un contrat inférieur à 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel » ; salaire journalier pour les activités « vidéogramme ».</p> <p>2 : salaire journalier pour un contrat de 5 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>3 : salaire journalier pour un contrat de 10 jours par période de 21 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>4 : salaire journalier pour un contrat de 15 jours par période de 30 jours dans le cadre des activités « phonogramme » ou « spectacle vivant promotionnel ».</p> <p>Compléments de salaires des personnels employés par les organisateurs de spectacles ou les tourneurs qui participent à la captation des concerts. Chaque technicien déjà employé par l'organisateur du spectacle recevra de la part du producteur de phonogramme ou de vidéogramme, pour chaque jour de mise en place d'une captation, un complément de rémunération égal à 50 % du salaire minimum conventionnel de la convention collective du spectacle vivant applicable, cette rémunération minimale complémentaire étant limitée, pour une même tournée ou un même spectacle, à 2 fois le salaire minimum applicable. Les minima salariaux de la convention collective du spectacle vivant applicable sont annexés.</p>						

ANNEXE II

SALARIÉS RELEVANT DE L'ANNEXE III DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'ÉDITION PHONOGRAPHIQUE (CI-APRÈS « LA CONVENTION COLLECTIVE »)

I. – Salariés relevant du titre II de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 178,64 €.

b) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 535,92 €.

c) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.1.2.3.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 29,47 €.

d) L'article II.1.2.3.2.1 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Dans ce cas le salaire minimum des artistes lyriques, diseurs et artistes dramatiques est égal à ce qui suit :

- 1^{re} tranche indivisible de 20 minutes d'interprétations de l'artiste fixées dans le cadre d'un travail défini qui sont effectivement utilisées par l'employeur : le salaire minimum est fixé à 285,67 € ;
- 2^e tranche indivisible de 21 à 40 minutes : le salaire minimum est fixé à 257,09 € ;
- 3^e tranche indivisible 41 à 60 minutes : le salaire minimum est fixé à 228,53 € ;
- 4^e tranche indivisible de 61 à 80 minutes : le salaire minimum est fixé à 199,97 € ;
- 5^e tranche indivisible de 81 à 100 minutes : le salaire minimum est fixé à 171,40 € ;
- 6^e tranche indivisible de 101 à 120 minutes et par tranche de 20 minutes suivante : le salaire minimum est fixé à 142,83 €. »

e) Le montant du salaire minimum visé à l'article II.2.1 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 226,68 €.

f) L'article II.3.2 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant du salaire minimum d'un artiste principal au titre de sa participation à un spectacle vivant promotionnel tel que défini à l'article II.3.1 ci-dessus est de 82,55 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 129,11 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacles. »

II. – Salariés relevant du titre III de l'annexe III de la convention collective

a) Le montant du cachet de base dû pour un service de 3 heures tel que visé à l'article III.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 166,13 € brut.

b) Le montant du cachet de base dû pour un service de 4 heures tel que visé à l'article III.2 de l'annexe III de la convention collective est fixé à 221,51 € brut.

c) L'article III.4 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée est égal à ce qui suit, selon l'engagement convenu avec l'employeur, étant précisé que l'engagement à la journée doit concerner un nombre minimum de 3 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

– 275,16 € la journée, composés d'un cachet de 165,10 € au titre de l'enregistrement, avec une limitation à 20 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables, et d'un cachet de 110,06 € au titre du travail de répétition qui ne peut comporter aucun enregistrement ;

ou

– 385,41 € la journée, soit trois cachets de 128,47 € au titre de l'enregistrement et du travail lié audit engagement, sans limitation de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables.

Le montant minimum forfaitaire de rémunération à la journée peut être porté à ce qui suit si l'engagement concerne un nombre minimum de 5 journées sur une suite de 7 jours consécutifs :

– avec une limitation à 15 minutes de la durée d'interprétations enregistrées de l'artiste effectivement utilisables : 248,28 € la journée, composés d'un cachet de 138,95 € au titre de l'enregistrement et d'un cachet de 109,33 € au titre du travail de répétition.

Outre les pauses repas visées à l'article III.7 ci-après, chaque journée de travail lié à l'enregistrement sonore d'œuvres musicales par les artistes concernés est coupée de 1 heure de pause dans la journée, à prendre en deux ou trois fois. »

d) L'article III.20 de l'annexe III de la convention collective est rédigé comme suit :

« En cas de participation d'un artiste tel que défini à l'article III du présent titre à un spectacle vivant promotionnel au sens de l'article II.3.1 de la présente annexe, le montant de la rémunération minimum qui lui est due à ce titre est de 97,36 € de salaire brut par représentation dans un magasin et de 132,29 € de salaire brut par représentation dans une salle de spectacle.

Le salaire dû à l'artiste lui est versé sous forme de cachets dont le minimum est celui fixé au paragraphe précédent.

Le bulletin de salaire délivré à l'artiste indique le nombre de cachets. »

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 2 DU 5 FÉVRIER 2018
À L'ACCORD DU 12 JANVIER 2016 RELATIF À LA CRÉATION
D'UNE CATÉGORIE TEMPORAIRE DE CADRE

NOR : ASET1850334M
IDCC : 2691

Entre :

FNEP,

D'une part, et

FEP CFDT ;

SNPEFP CGT ;

SNEPL CFTC ;

SYNEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le premier alinéa de l'article 3 est modifié comme suit :

« Les minima de ces deux catégories temporaires sont de :

– C0 niveau 1 : 24 638 € ;

– C0 niveau 2 : 27 581 €. »

Article 2

Le présent avenant est conclu pour une durée identique à celle de l'accord, il prend effet à la date du 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Au terme du délai d'opposition de 15 jours suivant sa notification, le présent accord est déposé, conformément aux dispositions légales, auprès de la direction générale du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Paris, le 5 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3275

Convention collective nationale
IDCC : 1790. – ESPACES DE LOISIRS,
D'ATTRACTIONS ET CULTURELS

AVENANT N° 58 DU 25 JANVIER 2018
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850330M
IDCC : 1790

Entre :

SNELAC,

D'une part, et

CGT-FO ;

UNSA ;

INOVA CFE-CGC ;

CGT FCS ;

CFTC spectacle,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations liées par la convention collective ont examiné à plusieurs reprises les questions posées par les parcs acrobatiques en hauteur.

À l'issue d'une première série d'échanges, il y eut l'avenant interprétatif 26 *ter* du 9 juillet 2010 qui a défini les conditions à remplir pour que l'attraction relève du champ d'application de la convention collective nationale.

Il y eut également le traitement des demandes de validation des dossiers au titre des certificats de qualification professionnelle.

Devant l'impossibilité de suivre le respect des conditions posées par la commission paritaire, cette dernière décide ce qui suit.

Article 1^{er}

L'article 1.1 de la convention collective nationale comporte une liste des activités qui ne relèvent pas de la convention collective.

Cette liste est complétée par la référence aux parcs acrobatiques en hauteur.

En conséquence, à l'article 1.1, après « les zoos et parcs animaliers exerçant cette activité à titre principal », la liste des activités exclues est complétée par « les structures exerçant à titre principal une activité de parcs acrobatiques en hauteur ».

Article 2

Le présent avenant conclu pour une durée indéterminée entre en application dès sa signature sous réserve de l'exercice éventuel du droit d'opposition dans les conditions définies par les dispositions législatives.

À compter de cette date, l'avenant interprétatif 26 *ter* est supprimé d'un commun accord des signataires du présent avenant. Il en est de même des dispositions conventionnelles sur le certificat de qualification professionnelle spécifique aux parcs acrobatiques en hauteur convenues dans l'accord du 29 septembre 2006.

Article 3

Le présent avenant est déposé en deux exemplaires (un en version électronique et un en version papier) au ministère du travail. Il est également déposé au greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Un exemplaire est également communiqué à la base nationale ouverte au ministère du travail pour le dépôt des accords collectifs.

Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205

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

ACCORD DU 17 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850340M
IDCC : 2543

Entre :
UNGE ;
SNEPPIM,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
CFDT SYNATPAU,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Réunis le 17 janvier 2018 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2018.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 17 janvier 2018 et pour une durée de 7 jours soit le 23 janvier 2018.

Il s'ensuit les articles ci-après :

Article 1^{er}

Salaire minimum niveau I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2018, est conservé à 1 558,91 €, à effet du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Salaire minimum

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2018 sont augmentés de 1,25 % avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaires mensuels bruts 35 heures (151,67) au 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

DÉSIGNATION	COEFFICIENT	SALAIRE
Niveau 1	200	1 558,91
Niveau 2 – échelon 1	236	1 578,40
échelon 2	259	1 701,03
échelon 3	281	1818,34
Niveau 3 – échelon 1	306	1 951,63
échelon 2	364	2 260,89
échelon 3	450	2 719,45
Niveau 4 – échelon 1	600	2 976,08
échelon 2	690	3 351,88
échelon 3	790	3 769,45
Niveau 5 – échelon 1	900	4 228,76

Article 3

Égalité de rémunération entre hommes et femmes

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 3160. – ASSOCIATIONS DE GESTION
ET DE COMPTABILITÉ
(8 janvier 2013)

AVENANT DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850319M
IDCC : 3160

Entre :

UNARTI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FIECI CFE-CGC ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, de l'article 119.2 de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, la commission paritaire s'est réunie pour négocier les rémunérations minimales et a convenu ce qui suit :

Article unique

Rémunérations minimales annuelles 2018

Pour le personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des associations de gestion et de comptabilité, les parties conviennent des augmentations suivantes :

- rémunérations minimales portées au plafond annuel de la sécurité sociale, conformément aux dispositions de la convention nationale collective, pour les cadres confirmés et référents des catégories D2 et suivantes, à l'exception des catégories ayant déjà une rémunération minimale supérieure à ce plafond annuel qui bénéficieront de l'augmentation générale définie ci-dessous ;
- catégories A et B : augmentation de 1,24 % ;
- catégories C à F : augmentation de 0,80 %.

La nouvelle grille sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 pour un temps plein base 35 heures.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille de rémunérations 2018

(En euros.)

CAT.	STATUT	EMPLOI	DÉBUTANT	EXPÉRIM.	CONFIRMÉ	RÉFÉRENT
A	E	Employé	18 199			
B	E	Secrétaire	18 291	18 527	19 578	
		Assistant (filière adhérents-clients)	18 291	18 764	20 179	
		Assistant (filière services internes)	18 291	18 527	19 578	
C	E	Technicien	18 535	19 602	21 964	24 369
		Technicien gestionnaire	18 535	20 215	22 328	25 461
		Assistant de direction	18 535	20 215	22 573	25 871
D1	E	Conseiller 1	22 241	23 957	30 307	35 173
		Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 1	23 912	25 852	31 171	35 410
		Contrôleur interne 1	23 676	24 558	30 816	36 252
		Chargé de dév. (filière services internes) 1	22 241	23 266	29 617	34 264
D2	C	Conseiller 2	22 229	27 352	39 732	39 732
		Chargé de dév. (filière adhérents-clients) 2	23 983	29 051	39 732	39 943
		Contrôleur interne 2	23 749	27 839	39 732	40 556
		Chargé de dév. (filière services internes) 2	22 340	27 595	39 732	39 732
E	C	Conseil expert	25 496	29 779	39 732	39 732
		Chargé de mission	23 161	25 109	39 732	39 732
F	C	Responsable de groupe	25 984	30 022	39 732	39 732
		Directeur de service	34 199	37 663	44 126	48 979

Brochure n° 3138

Convention collective nationale
IDCC : 184. – IMPRIMERIES DE LABEUR
ET INDUSTRIES GRAPHIQUES

ACCORD DU 15 JANVIER 2018
RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850331M
IDCC : 184

Entre :
GMI ;
UNIIC,

D'une part, et

FILPAC CGT ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
CGT-FO Livre ;
IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires rappellent que le présent accord s'applique à toutes les entreprises et qu'aucun salarié ne doit être rémunéré en dessous du salaire minimum correspondant à son groupe et à son échelon.

Ils entendent aussi rappeler que les politiques de rémunération doivent être guidées par les principes généraux d'égalité impliquant que les entreprises sont tenues de garantir, pour un même travail, une égalité de traitement entre homme et femme, ce principe portant tant sur les objectifs que sur les éléments composant la rémunération qui doivent être établis selon des normes identiques.

(En euros.)

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2018
I B	3 789
I A	3 693
II	3 031
III B	2 526

GROUPE ET ÉCHELON	SALAIRE MINIMUM MENSUEL (152 h 25) au 1 ^{er} juillet 2018
III A	1 988
IV	1 778
V C	1 630
V B	1 577
V A	1 567
VI B	1 559
VI A	1 547

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente conformément aux dispositions du code du travail et les parties conviennent d'en demander l'extension à l'expiration du délai légal d'opposition.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3257

Convention collective nationale
IDCC : 2931. – ACTIVITÉS DE MARCHÉS FINANCIERS

ACCORD DU 16 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} JANVIER 2018
NOR : ASET1850320M
IDCC : 2931

Entre :

AMAFI,

D'une part, et

CFDT Bourse ;

CFTC MF ;

CFE-CGC MF ;

FO Bourse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Dans le cadre de la convention collective nationale des activités de marchés financiers (IDCC 2931), le barème des salaires minima hiérarchiques est revalorisé à effet du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

À compter de cette date, la grille des salaires minima applicable est la suivante :

(En euros.)

CATÉGORIE	I.A	I.B	II.A	II.B	III.A	III.B	III.C
SMH mensuels	1 599	1 991	2 402	2 636	2 846	3 349	4 203

Article 3

Les dispositions du présent accord sont établies pour la durée du travail applicable dans la branche et ne peuvent conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Eure)
(1^{er} juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 24 JANVIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
(BASE DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ),
AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER
NOR : ASET1850338M
IDCC : 887

Entre :
UIMM Eure,
D'une part, et
CFE-CGC Haute-Normandie ;
USME CGT-FO ;
Syndicat CFDT métallurgie de l'Eure,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

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

À compter du 1^{er} février 2018, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,58 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2

Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2018, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE ANNUELLE 2018
I	1	140	18 187
	2	145	18 207
	3	155	18 228
II	1	170	18 485
	2	180	19 020
	3	190	19 707
III	1	215	21 381
	2	225	21 800
	3	240	23 005
IV	1	255	24 048
	2	270	25 183
	3	285	26 197
V	1	305	27 908
	2	335	30 370
	3	365	32 552
		395	35 317

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application.)

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,30 € à compter du 1^{er} février 2018.

Article 4

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 5

Notification, dépôt, extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Évreux, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale
IDCC : 937. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Haute-Vienne et Creuse)
(1^{er} juin 1977)
(Étendue par arrêté du 22 juillet 1980,
Journal officiel du 21 septembre 1980)

AVENANT DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET À LA PRIME DE VACANCES
NOR : ASET1850339M
IDCC : 937

Entre :

UIMM Limousin,

D'une part, et

CFDT métallurgie ;

CGT-FO métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Rémunérations annuelles garanties (RAG) applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

Les rémunérations annuelles garanties prévues à l'article 6 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse sont fixées à compter du 1^{er} janvier 2018 par le barème ci-dessous.

Barème des rémunérations annuelles garanties

(base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE
I	1	140	18 052
	2	145	18 093
	3	155	18 167
II	1	170	18 301
	2	180	18 475
	3	190	18 633

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION ANNUELLE GARANTIE
III	1	215	18 973
	2	225	19 257
	3	240	19 844
IV	1	255	20 530
	2	270	21 675
	3	285	22 821
V	1	305	24 259
	2	335	26 530
	3	365	28 831
	3	395	31 255

Pour rappel, l'article 6 (I) de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et Creuse précise :

« Il est institué dans le cadre de la convention collective de la métallurgie de la Haute-Vienne et de la Creuse, un barème de rémunérations annuelles garanties (RAG) applicable à l'ensemble des catégories du personnel visées par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification modifié.

Les RAG étant fixés pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et, en conséquence, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les RAG constituent les rémunérations réelles brutes annuelles au-dessous desquelles aucun salarié de plus de 18 ans, ne peut être payé.

Le mensuel âgé de moins de 18 ans bénéficiera de la RAG fixée pour l'échelon ou le coefficient de son classement en fonction de la classification instituée par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié et ce, sous déduction des abattements prévus par les dispositions conventionnelles ou légales, sous réserve que ces abattements soient appliqués effectivement par l'entreprise.

Pour la comparaison annuelle avec le barème des RAG, des sommes réellement perçues par les salariés, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- la prime de vacances, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes d'ancienneté, dans la limite de la valeur fixée par notre convention collective ;
- les primes ou indemnités présentant le caractère d'un remboursement de frais (indemnités de transport, de déplacement, primes de panier, etc.) ;
- les primes liées aux conditions d'exécution du travail (primes de salissures, de chaleur, d'insalubrité, etc.) ;
- les primes liées à l'organisation du travail (primes d'équipe, de postes, de nuit, de maintenance, prime d'astreinte etc.) ;
- les primes ou gratifications exceptionnelles et bénévoles ;
- les sommes perçues dans le cadre de la législation actuellement en vigueur sur la participation ou l'intéressement ainsi que les accords dérogatoires y afférents.

La vérification du compte d'un salarié interviendra à la fin de l'année considérée.

Sa vérification sera effectuée *pro rata temporis* en cas de survenance, au cours de l'année sur laquelle porte la garantie, de différents événements, tels que :

- un changement de classement ou de catégorie (vérification cumulée) ;
- départ de l'entreprise ou embauche dans l'entreprise ;
- une suspension du contrat de travail.

Les rémunérations annuelles garanties ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la présente convention collective.

Les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer chaque année afin de réexaminer le barème des RAG. »

2. Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances est porté à 160 € à compter du 1^{er} janvier 2018. Pour les salariés à temps partiel, le montant de cette prime sera réduit *pro rata temporis*.

3. Rémunération minimale hiérarchique

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,30 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

(Voir tableau page suivante.)

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques pour le calcul de la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2018

(base 151,67 heures par mois, pour un horaire de travail effectif de 35 heures par semaine. Valeur du point : 5,30 €)

(En euros.)

Coef.	Niv.	Éch.	ADMINISTRATIF et technicien		OUVRIER				AGENT DE MAÎTRISE		AGENT DE MAÎTRISE D'ATELIER		
			RMH	Cat.	RMH	Majoration 5 %	Total RMH avec majoration	Cat.	RMH	RMH	Majoration 7 %	Total RMH avec majoration	
140	I	1	742,00	0.1	742,00	37,10	779,10						
145	I	2	768,50	0.2	768,50	38,43	806,93						
155	I	3	821,50	0.3	821,50	41,08	862,58						
170	II	1	901,00	P1	901,00	45,05	946,05						
180	II	2	954,00										
190	II	3	1 007,00	P2	1 007,00	50,35	1 057,35						
215	III	1	1 139,50	P3	1 139,50	56,98	1 196,48	AM.1	1 139,50	1 139,50	79,77		1 219,27
225	III	2	1 192,50										
240	III	3	1 272,00	TA.1	1 272,00	63,60	1 335,60	AM.2	1 272,00	1 272,00	89,04		1 361,04
255	IV	1	1 351,50	TA.2	1 351,50	67,58	1 419,08	AM.3	1 351,50	1 351,50	94,61		1 446,11
270	IV	2	1 431,00	TA.3	1 431,00	71,55	1 502,55						
285	IV	3	1 510,50	TA.4	1 510,50	75,53	1 586,03	AM.4	1 510,50	1 510,50	105,74		1 616,24
305	V	1	1 616,50					AM.5	1 616,50	1 616,50	113,16		1 729,66
335	V	2	1 775,50					AM.6	1 775,50	1 775,50	124,29		1 899,79
365	V	3	1 934,50					AM.7	1 934,50	1 934,50	135,42		2 069,92
395	V	3	2 093,50						2 093,50	2 093,50	146,55		2 240,05

4. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

5. Formalités de dépôt

Conformément aux articles L. 2231-5 et suivants du code du travail, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives et sera déposé dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires conviennent de procéder aux formalités tendant à l'extension du présent avenant.

Fait à Limoges, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3180

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

AVENANT N° S 40 DU 12 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1850489M

IDCC : 2111

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 7 mars 2016 paru au *Journal officiel* du 18 mars 2016.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation en créant une majoration des minima salariaux de 3 et 4 % pour les salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles). Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux décident de ne plus majorer le salaire horaire minimum en fonction de l'ancienneté du salarié.

Par ailleurs, ils s'engagent à se réunir en commission mixte paritaire, chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, ainsi que de valoriser les qualifications des salariés de la branche et de travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %), signe de reconnaissance et de valorisation du secteur des particuliers employeurs.

Minima conventionnels bruts
(avant déduction du montant des charges sociales salariales
et des prestations en nature éventuellement fournies)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut (174 heures)	POURCENTAGE de majoration pour certification de branche	SALAIRE HORAIRE brut avec certifications de branche	SALAIRE MENSUEL brut avec certifications de branche (174 heures)
I	9,98	1 736,52	3 %	10,28	1 788,72
II	10,01	1 741,74	3 %	10,31	1 793,94
III	10,21	1 776,54	3 %	10,52	1 830,48
IV	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
V	10,60	1 844,40	4 %	11,02	1 917,48
VI	11,12	1 934,88	4 %	11,56	2 011,44
VII	11,12	1 934,88			
VIII	11,79	2 051,46			
IX	12,48	2 171,52			
X	13,24	2 303,76			
XI	14,10	2 453,40			
XII	15,02	2 613,48			

Article 1^{er}

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », *a* « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à : 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à : 71,00 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

Article 2

Les organisations signataires demandent l'extension du présent accord, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3215

Convention collective nationale

IDCC : 1267. – PÂTISSERIE

AVENANT N° 89 DU 18 JANVIER 2018

RELATIF À L'ARTICLE 23 « BARÈME DE LA GRILLE NATIONALE DES SALAIRES »

NOR : ASET1850335M

IDCC : 1267

Entre :

CNAPCCGTF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

« Article 23

Barème de la grille nationale des salaires

Il a été convenu entre la confédération nationale de la pâtisserie, confiserie, glacierie et la confédération nationale des glaciers de France et les centrales syndicales ci-dessous représentées, que la valeur du point serait de 0,05862 à partir du coefficient 200 applicable au 1^{er} janvier 2018.

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
Personnel de fabrication			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
175	10,51	151,67	1 594,05
180	10,64	151,67	1 613,77
185	10,96	151,67	1 662,30
190	11,24	151,67	1 704,77

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	NOMBRE D'HEURES	SALAIRE MENSUEL
220	12,90	151,67	1 956,54
250	14,65	151,67	2 221,97
270	15,82	151,67	2 399,42
290	17,00	151,67	2 578,39
310	18,17	151,67	2 755,84
330	19,35	151,67	2 934,81
350	20,52	151,67	3 112,27
Personnel de vente			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
175	10,51	151,67	1 594,05
180	10,64	151,67	1 613,77
200	11,72	151,67	1 777,57
210	12,31	151,67	1 867,06
250	14,65	151,67	2 221,97
Personnel des services administratifs			
Employés			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
180	10,64	151,67	1 613,77
190	11,24	151,67	1 704,77
Personnel d'entretien			
Ouvriers d'entretien			
160	10,27	151,67	1 557,65
165	10,34	151,67	1 568,27
190	11,24	151,67	1 704,77
Personnel de livraison			
165	10,34	151,67	1 568,27
170	10,45	151,67	1 584,95
180	10,64	151,67	1 613,77
190	11,24	151,67	1 704,77

Fait à Paris, le 18 janvier 2018.

(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° 342 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

NOR : ASET1850327M

IDCC : 413

Entre :

NEXEM,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de mettre à jour les conditions de couverture prévues par l'avenant n° 328 du 1^{er} septembre 2014, modifié par l'avenant n° 334 du 29 avril 2015 et l'avenant n° 338 du 3 juin 2016. Conformément à l'article 3.4, 1, de l'avenant n° 328, le régime de complémentaire santé conventionnel suit l'évolution de la définition des contrats responsables (L.871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale).

Le présent avenant a pour objet :

1. L'évolution de la garantie concernant les prothèses dentaires remboursées, en introduisant un forfait annuel par bénéficiaire en lieu et place d'une limite à 3 prothèses par an ;

2. Le passage du contrat d'accès aux soins (CAS) à l'OPTAM/OPTAM CO (Option pratique tarifaire maîtrisée/Option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie obstétrique) conformément aux dispositions de la dernière convention médicale du 25 août 2016. L'ensemble de ces dispositifs sont visés au cahier des charges du contrat responsable défini aux articles L. 871-1 et R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale sous le terme commun de « dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées ».

Article 1^{er}

Tableaux de garanties actualisés

(Voir tableau page suivante.)

TABLEAU DE GARANTIES CCN66			
Remboursement total dans la limite des Frais Réels et remboursement Sécurité sociale inclus (sauf pour les forfaits)			
GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	Base	Base + Option 1	Base + Option 2
FRAIS D'HOSPITALISATION			
Frais de séjour	200% BR	200% BR	200% BR
Honoraires (signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1))			
Actes de chirurgie (ADC)	220% BR	220% BR	300% BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Honoraires (non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1))			
Actes de chirurgie (ADC)	200% BR	200% BR	200% BR
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes d'obstétrique (ACO)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Forfait Hospitalier	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait actes lourds	100% FR	100% FR	100% FR
Chambre particulière par jour :			
Conventionné	100% FR	100% FR	100% FR
Personne accompagnante :	limité à 2% PMSS	limité à 2% PMSS	limité à 3% PMSS
Conventionné	100% FR	100% FR	100% FR
	limité à 1,5% PMSS	limité à 1,5% PMSS	limité à 3% PMSS
FRAIS MEDICAUX			
Consultation - visites : Généralistes signataires ou non de l'OPTAM(1)	100% BR	100% BR	100% BR
Consultation - visites : Spécialistes signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	200% BR	200% BR	220% BR
Consultation - visites : Spécialistes Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	180% BR	180% BR	200% BR
Médecine douce (acupuncture, ostéopathie, chiropractie, psychomotricien, diététicien)	aucun	25€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire	25€/séance dans la limite de 4 séances par an/bénéficiaire
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Analyses et examens de biologie	100% BR	100% BR	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	170% BR	170% BR	170% BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	150% BR	150% BR	150% BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	145% BR	145% BR	170% BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) Non signataires OPTAM(1)/OPTAM CO(1)	125% BR	125% BR	150% BR
Orthopédie et autres prothèses	200% BR	200% BR	200% BR
Prothèses auditives	20% PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20% PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	45% PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)
Transport accepté par la Ss	100% BR	100% BR	100% BR

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES			Base	Base + Option 1	Base + Option 2
DENTAIRE					
Soins dentaires			100% BR	100% BR	100% BR
Orthodontie :					
Acceptée par la Ss			300%BR	300%BR	350% BR
Refusée par la Ss			250% BR	250% BR	250% BR
Prothèses dentaires non remboursées par la Ss, par an et par bénéficiaire			7% PMSS	7% PMSS	10% PMSS
Implantologie par an et par bénéficiaire			20% PMSS	22% PMSS	25% PMSS
Prothèses dentaires remboursées par la Ss :					
Dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)			250% BR	325% BR	450% BR
Dents de fond de bouche			220% BR	250% BR	350% BR
Inlays-core			150% BR	200% BR	200% BR
Dans la limite de 900 € par an et par bénéficiaire (2)				Dans la limite de 1 050 € par an et par bénéficiaire (2)	Dans la limite de 1 450 € par an et par bénéficiaire (2)
OPTIQUE					
Conformément au décret n°204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.					
Verres			Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables), par an et par bénéficiaire			3% PMSS	3% PMSS	6,5% PMSS
Chirurgie réfractive			22% PMSS	22% PMSS	25% PMSS
Monture adulte			Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
Monture enfant			Grille optique 1	Grille optique 1	Grille optique 2
ACTES DE PREVENTION					
Tous les actes des contrats responsables			100% TM	100% TM	100% TM
ACTES DIVERS					
Cures thermales acceptées par la Ss			100% BR	100% BR	100% BR

BR : base de remboursement de la sécurité sociale.

FR : frais réels.

TM : ticket modérateur.

PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans le cadre du contrat responsable, pour les honoraires des praticiens non conventionnés, le ticket modérateur est systématiquement couvert.

(1) : « OPTAM / OPTAM-CO » : Option pratique tarifaire maîtrisée/ Option pratique tarifaire maîtrisée - Chirurgie obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1er janvier 2017, le Contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnées à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM / l'OPTAM-CO.

(2) Au-delà du forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.

Grille n°1		mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	
Verres Simple Foyer, Sphérique									
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €	
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques									
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques									
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €	
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques									
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €	
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €	
Grille n°2		Mineurs < 18 ans				Adultes			
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	
Verres Simple Foyer, Sphérique									
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	
sphère < -10 ou >+10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques									
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques									
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	
sphère < -4 ou >+4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques									
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	
sphère < -8 ou >+8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	
Dans les deux grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre									

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant est applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2018, sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

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° 343 DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF

NOR : ASET1850328M
IDCC : 413

Entre :

NEXEM,

D'une part, et

FSAS CGT ;

La fédération nationale des services de santé et services sociaux (CFDT),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, après étude des conditions de la mutualisation, ont décidé de modifier les dispositions relatives à la garantie rente handicap du régime de prévoyance collectif conventionnel modifié par l'avenant n° 332 du 4 mars 2015.

Article 1^{er}

L'article 3.2 « Rente handicap » est entièrement remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 3.2

Rente handicap

En cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive (IAD) de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de :

– 580 € à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation OCIRP décidé par le conseil d'administration de l'OCIRP.

Le bénéficiaire est le ou les enfant(s) handicapé(s) du participant à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, dont l'état de handicap est reconnu selon les modalités prévues ci-dessous :

Reconnaissance de l'état de handicap

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaire(s) doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

En outre, l'OCIRP se réserve le droit de demander toutes autres pièces complémentaires qui lui seraient nécessaires pour l'étude du dossier de liquidation, et attestant du caractère substantiel, durable ou définitif du handicap et notamment toute décision administrative rendue par une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées.

Le versement des rentes Handicap par anticipation en cas d'IAD ou d'invalidité permanente partielle (IPP) d'un taux égal ou supérieur à 80 % met fin à la présente garantie.

Ainsi le décès de l'assuré consécutif à une IAD ou à une IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % ne peut donner lieu au versement d'une nouvelle rente handicap. En tout état de cause, le versement de la rente handicap ayant débuté à la date de reconnaissance de l'IAD ou de l'IPP d'un taux égal ou supérieur à 80 % se poursuit en cas de décès de l'assuré. »

Date d'effet

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 sous réserve de son agrément, conformément à l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Fait à Paris, le 29 novembre 2017

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3243

Convention collective nationale
IDCC : 1504. – POISSONNERIE
(Commerce de détail, demi-gros et gros)

AVENANT N° 92 DU 17 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850490M
IDCC : 1504

Entre :

CNPEF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

FNICAA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le salaire minimum est établi sur la base de la valeur qui est fixée 1 641,82 € pour une durée de 151,67 heures de travail mensuel correspondant au coefficient 135.

(En euros.)

EMPLOYÉ/OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		CADRE	
Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire	Coefficient	Salaire
135	1 641,82	200	1 948,59	300	2 901,02
140	1 654,93	210	2 018,52	350	3 199,05
145	1 681,79	220	2 041,00	400	3 497,02
150	1 703,02	230	2 088,96	450	3 793,25
160	1 727,76	240	2 125,89		
165	1 752,52	250	2 160,95		
170	1 775,86				
175	1 800,00				

EMPLOYÉ/OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		CADRE	
180	1 816,66				
185	1 848,71				
190	1 865,44				

Le présent avenant est applicable à partir du 1^{er} janvier 2018 et fera l'objet des formalités de dépôt et d'extension prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Toutes ces classifications sont ouvertes aux hommes comme aux femmes

Niveau I. – Employé

- 135 – Employé(e) de marée sans qualification apprenant l'exercice du métier ou manutentionnaire débutante(e)
 - Commis poissonnier sans qualification apprenant l'exercice du métier
 - Opérateur(trice) de saisie débutant(e)
 - Employé(e) de bureau débutant(e)
 - Chauffeur livreur débutant(e)
 - Fileteur (teuse) débutant(e)
 - Technicien(ne) débutant(e)
 - Caissier(ère) facturier(e) débutant
- 140 – Commis poissonnier avec CAP
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 3 ans d'expérience
- 145 – Commis poissonnier avec CAP ayant 2 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP ayant 5 ans d'expérience
 - Employé(e) de marée avec minimum 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 5 ans d'expérience
 - Chauffeur livreur avec minimum 5 ans d'expérience
 - Fileteur (teuse) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Technicien(ne) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Caissier (re) facturier(e) avec minimum 5 ans d'expérience
- 150 – Commis poissonnier avec CAP et 3 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec 6 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP Poissonnier ayant 1 an d'expérience
 - Vendeur(se) preneur d'ordre débutant(e)
 - Attaché(e) commercial(e) débutant(e)
 - Secrétaire débutant(e)
- 160 – Commis poissonnier avec CQP de Préparateur – Vendeur en produits de la mer
 - Employé(e) de marée qualifié avec minimum 8 ans d'expérience
 - Fileteur (se) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Opérateur(trice) de saisie avec minimum 8 ans d'expérience
 - Standardiste
 - Technicien(ne) avec minimum 8 ans d'expérience
 - Caissier(ère) facturier(e) avec minimum 8 ans d'expérience
- 165 – Aide-comptable
- 170 – Commis poissonnier avec CAP avec 5 ans d'expérience
 - Commis poissonnier sans CAP avec minimum 8 ans d'expérience

- Commis poissonnier avec CQP de Préparateur – vendeur en produits de la mer avec 2 ans d'expérience minimum, animant et exécutant le travail avec au moins 3 personnes
 - Responsable filetage
 - Responsable préparation
- 175 – Vendeur(euse) preneur d'ordres avec minimum 5 ans d'expérience
- Attaché(e) commercial(e) avec minimum 5 ans d'expérience
 - Secrétaire avec minimum 5 ans d'expérience
- 180 – Commis poissonnier avec CAP ayant plus de 8 ans d'expérience
- Commis poissonnier sans CAP ayant plus de 10 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer
 - Aide-comptable après 5 ans d'expérience
- 185 – Commis poissonnier avec CAP avec minimum 10 ans d'expérience, animant et exécutant le travail avec au moins 8 personnes
- Commis poissonnier sans CAP avec minimum 13 ans d'expérience
 - Commis poissonnier avec CQP DE préparateur-vendeur en produits de la mer avec minimum 5 ans d'expérience, animant et exécutants le travail avec au moins 5 personnes
 - Commis poissonnier avec CQP de poissonnier-écailler-traiteur en produits de la mer ayant 1 an d'expérience
 - Comptable 1^{er} échelon
- 190 – Assistante de formation
- Commis poissonnier titulaire du baccalauréat professionnel poissonnerie

Niveau II. – Agent de maîtrise

- 200 – Responsable de caisse
- Assistant(e) informatique
 - Assistant(e) qualité
 - Assistant(e) marketing/communication
- 210 – Attaché(e) de direction
- Comptable 2^e échelon
 - Secrétaire de direction
 - Intendant(e)-surveillant(e)
- 220 – Vendeur(se) ambulant(e) tournée
- Attaché(e) commercial(e) avec 8 ans d'expérience
 - Contrôleur gestion
 - Responsable qualité
 - Responsable informatique
 - Responsable marketing/communication
 - Responsable services généraux
 - Responsable logistique
 - Responsable comptable
 - Chef de vente
 - Formateur(trice) domaine professionnel ou général ayant ou non la charge de plusieurs matières d'enseignement

- 230 – Responsable d'exploitation
 - Responsable commercial(e)
- 240 – Responsable d'exploitation avec plus de 10 personnes
 - Responsable commercial(e) avec plus de 10 personnes
- 250 – Acheteur (se) principal(e)
 - Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) de la pédagogie
 - Directeur(trice) adjoint(e) chargé(e) du développement

Niveau III. – Cadre

- 300 – Responsable de magasin ayant commandement de moins de 5 personnes
 - Cadre d'exploitation
 - Chef comptable
- 350 – Responsable de magasin ayant commandement de plus de 5 personnes
 - Directeur(trice) commercial(e)
 - Directeur(trice) informatique
 - Directeur(trice) des ressources humaines
 - Gestionnaire d'entreprise avec CQP Gestionnaire d'entreprise du commerce de la poissonnerie et de la conchyliculture
- 400 – Directeur(trice) pédagogique
 - Secrétaire général(e) d'organisation professionnelle
 - Secrétaire général(e) d'entreprise
 - Rédacteur(trice) professionnel (le)
- 450 – Directeur(trice) d'exploitation

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 8 JANVIER 2018
PORTANT RECTIFICATION DE L'ACCORD DU 15 MAI 2017 RELATIF À LA CRÉATION
DE LA CPPNI

NOR : ASET1850315M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires du présent avenant rappellent qu'a été conclu, le 15 mai 2017, un accord portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche des prestataires de services.

Depuis sa signature, les organisations syndicales et patronales représentatives ont été identifiées au titre d'un nouveau cycle électoral au travers des arrêtés ministériels des 3 et 5 octobre 2017.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité rectifier l'accord initial concernant la nouvelle représentativité syndicale et patronale de la branche en actualisant en conséquence l'annuaire des organisations représentatives dans la branche.

Article 1^{er}

Annuaire actualisé des organisations représentatives dans la branche

Au regard des arrêtés ministériels susvisés, l'annuaire des organisations représentatives dans la branche à date de signature du présent avenant est le suivant :

ANNUAIRE DES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES	
Organisations patronales	Organisations syndicales
ANCR 31, rue d'Alleray, 75015 Paris	CFDT-F3C 47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris
FIGEC 55, place Nelson-Mandela, 92000 Nanterre	CFE-CGC FNECS 9, rue de Rocroy, 75010 Paris
SIST 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	CFTC-CSFV 34, quai de la Loire, 75019 Paris
SNPA 144, boulevard Pereire, 75017 Paris	CGT-FSE 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil
SORAP 171 bis, avenue Charles-de-Gaulle, 92200 Neuilly-sur-Seine	FEC FO services 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
SP2C 33, rue Galilée, 75116 Paris	SUD solidaire 25-27, rue des Envierges, 75020 Paris
SYNAPHE 75, avenue Parmentier, 75011 Paris	

L'accord du 15 mai 2017 est modifié en conséquence.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant rectificatif, entre en vigueur à compter de sa date de signature, sous réserve de la mise en œuvre éventuelle du droit d'opposition.

Cet avenant rectificatif est indivisible de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie.

Article 3

Dispositions finales

Article 3.1

Durée du présent avenant rectificatif

À l'instar de l'accord du 15 mai 2017 qu'il rectifie, le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2

Conditions de suivi et revoyure

Il est rappelé que l'accord du 15 mai 2017 a créé une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Cette dernière est chargée, conformément à l'article L. 2232-5-2 du code du travail, de négocier et de conclure les conventions et accords de branche susceptibles de donner lieu à une extension ministérielle.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans les 6 mois de la signature du présent avenant en vue, notamment et en cas de besoin, de formaliser une nouvelle annexe méthodologique de négociation d'accords d'entreprise ou d'établissement dans les TPE et PME.

Article 3.3

Révision et dénonciation

Le présent avenant rectificatif pourra faire l'objet d'une révision, conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune d'elles.

Cet avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires, moyennant le respect des conditions prévues dans l'article 5.2 de l'accord du 15 mai 2017 auquel il s'incorpore.

Article 3.4

Dépôt et demande d'extension

Bien que l'extension du présent avenant soit indépendante de son entrée en vigueur, il est précisé que les parties la demanderont auprès des ministères compétents à l'expiration du délai légal d'opposition dans le respect de l'article L. 2231-6 du code du travail et de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 8 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 8 JANVIER 2018
RELATIF À LA RECTIFICATION D'UNE ERREUR MATÉRIELLE
SUR L'AVENANT DU 13 NOVEMBRE 2017 PORTANT RÉVISION DU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ
NOR : ASET1850316M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC FO ;
F3C CFDT ;
Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les signataires de l'avenant du 13 novembre 2017 portant révision du régime de frais de santé initialement conclu dans la branche le 25 septembre 2015 ont constaté, après avoir signé et déposé l'avenant susvisé, qu'une erreur matérielle s'était introduite au niveau des grilles de garanties qui lui étaient annexées.

Cette erreur matérielle a été identifiée par l'assureur recommandé et le gestionnaire. Elle a été confirmée par l'actuaire de la branche.

En conséquence et pour assurer une parfaite validité et conformité de la chose négociée, les signataires de l'avenant du 13 novembre 2017 ont entendu signer la présente rectification matérielle et la transmettre sans délai à l'administration actuellement en train d'étudier ce texte en vue de son extension.

Article 1^{er}

Rectification d'une erreur matérielle

Il est expressément entendu qu'à l'occasion de la modification apportée aux grilles initiales de garanties conclues le 25 septembre 2015, un renvoi relatif à la garantie « Honoraires non conventionnels » n'avait pas été modifié conformément aux évolutions paritairement actées de la grille des garanties au titre de l'avenant du 13 novembre 2017.

Par conséquent, les grilles annexées ci-après annulent et remplacent les grilles jointes à l'avenant du 13 novembre 2017.

Il est entendu que ces grilles modifiées sont celles effectivement en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Dispositions finales

Les signataires entendent intégrer la présente rectification matérielle sans délai à l'avenant du 13 novembre 2017, notamment au regard du fait qu'il est actuellement en cours de procédure d'extension.

Fait à Paris, le 8 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRILLES DE GARANTIES EN VIGUEUR

NATURE DES FRAIS	REMBOURSEMENTS (Remboursement total dans la limite des FR y compris Sécurité sociale)		
	BASE 1	BASE 2	BASE 3
L'HOSPITALISATION (médicale et chirurgicale) ⁽¹⁾			
Frais de séjour (établissement conventionné ou non conventionné)	110 % BR	110 % BR	110 % BR
Conventionné - honoraires, actes de chirurgie, anesthésie, obstétrique, y compris maternité Médecins OPTAM/OPTAM-CO* Médecins non OPTAM/OPTAM-CO*	120 % BR 100 % BR	180 % BR 160 % BR	220 % BR 200 % BR
Non conventionné - honoraires, y compris maternité	100 % BR	160 % BR	200 % BR
Forfait journalier hospitalier et psychiatrique ⁽²⁾	100 % FR	100 % FR	100 % FR
Transport pris en charge par la Sécurité sociale	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Chambre particulière, y compris maternité	-	40 € par jour	80 € par jour
Nuitée d'accompagnement (lit + repas du soir) - moins de 16 ans et plus de 70 ans	-	20 € par jour	30 € par jour
LES FRAIS MEDICAUX COURANTS ⁽¹⁾			
Visites, consultations de généralistes Médecins OPTAM/OPTAM-CO* Médecins non OPTAM/OPTAM-CO*	120 % BR 100 % BR	120 % BR 100 % BR	120 % BR 100 % BR
Visites, consultations de spécialistes Médecins OPTAM/OPTAM-CO* Médecins non OPTAM/OPTAM-CO*	120 % BR 100 % BR	180 % BR 160 % BR	220 % BR 200 % BR
Radiologie Médecins OPTAM/OPTAM-CO* Médecins non OPTAM/OPTAM-CO*	120 % BR 100 % BR	180 % BR 160 % BR	220 % BR 200 % BR
Actes techniques médicaux, actes de spécialité Médecins OPTAM/OPTAM-CO* Médecins non OPTAM/OPTAM-CO*	120 % BR 100 % BR	180 % BR 160 % BR	220 % BR 200 % BR
Analyses	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	100 % BR
LA PHARMACIE			
Pharmacie remboursée à 65 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 30 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Pharmacie remboursée à 15 %	100 % BR	100 % BR	100 % BR
L'OPTIQUE			
Monture ⁽³⁾⁽⁴⁾	130 €	150 €	150 €
Verres ⁽³⁾ (par verre) Verre simple, Verre complexe Verre hyper complexe	70 € 140 € 250 €	80 € 160 € 300 €	90 € 170 € 350 €
Lentilles prises en charge par la SS (avec un remboursement minimum égal à 100 % BR-SS), lentilles non prises en charge par la SS, lentilles jetables	200 €/A/B (mini 100 % BR)	250 €/A/B (mini 100 % BR)	300 €/A/B (mini 100 % BR)
Chirurgie réfractive de l'œil	-	300 €/A/B	600 €/A/B

	BASE 1	BASE 2	BASE 3
LE DENTAI RE			
Soins dentaires	125 % BR	125 % BR	125 % BR
Inlays/Onlays	125 % BR	150 % BR	200 % BR
Prothèses dentaires prises en charge par la SS	125 % BR	225 % BR	320 % BR
Orthodontie prise en charge par la SS	125 % BR	200 % BR	300 % BR
Implantologie (maxi 2 implants par an et par bénéficiaire)	-	300 C	600 C
AUTRES			
Prothèses auditives (prises en charge par la SS)	200 % BR	250 % BR	300 % BR
Orthopédie et autres prothèses (prises en charge par la SS)	120 % BR	150 % BR	200 % BR
Médecine douce (ostéopathe, acupuncteur, podologue, étio-pathe, chiropracteur, diététicien, psychomotricien, psychologue)	-	30 C/séance (limité à 3 séances /A/B)	40 C/séance (limité à 4 séances /A/B)
Cure thermique (remboursée par SS)	-	100 C/A/B	150 C/A/B
Compléments équipements post cancer (post chimio, rayons)	-	200 C/A/B	250 C/A/B
PREVENTI ON			
Tous les actes de prévention du contrat responsable pris en charge par la SS (scellement des sillons, détartrage, dépistage hépatite B...)	100 % BR	100 % BR	100 % BR

*OPTAM/OPTAM-CO : option tarifaire maîtrisée/option tarifaire maîtrisée chirurgie obstétrique. Elle remplace, à compter du 1^{er} janvier 2017, le Contrat d'Accès aux Soins (CAS).

Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnée à l'article L.871- 1 du code de la Sécurité sociale.

Le site ameli.fr permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée (OPTAM) ou de l'Option Pratique Tarifaire Maîtrisée de Chirurgie et d'Obstétrique (OPTAM-CO).

(1) Pour les praticiens et honoraires non conventionnés, le remboursement se fera, sur le niveau de garanties des médecins non OPTAM / OPTAM CO et sur la base du tarif de remboursement de la Sécurité sociale, c'est-à-dire du tarif d'autorité.

(2) Sans limitation de durée.

(3) Pour les enfants (- 18 ans) : limité à un équipement (verres et monture) par an.
Pour les adultes : limité à un équipement (verres et monture) tous les deux ans, sauf évolution de la vue, avec un maximum d'un équipement annuel.

(4) Limitée à 150 €

Le remboursement total (SS + Complémentaire) ne peut excéder les frais réels engagés.

Seuls les actes décrits dans le présent tableau de garanties font l'objet d'un remboursement.

Conformément aux prescriptions du contrat responsable, nous prenons en charge tous les actes de prévention pris en charge par la Sécurité sociale.

BR : Base de Remboursement ; SS : Sécurité sociale ; FR : Frais réels ; B : Bénéficiaire ; A : Année ; PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 66 DU 17 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850346M

IDCC : 1077

Entre :

FEDEPOM ;

FNA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

Article 1^{er}

Grille de salaires conventionnels 35 heures hebdomadaires

Les parties signataires sont convenues des modifications suivantes, applicables à compter du 1^{er} janvier 2018 à l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale des entreprises du négoce et de l'industrie des produits du sol, engrais et produits connexes, quelle que soit la durée collective applicable dans les entreprises.

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

Article 2

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

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

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

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

Article 3

Égalité salariale hommes-femmes

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

Article 4

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

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires applicable au 1^{er} janvier 2018 (base 35 heures)

(En euros.)

COEFFICIENTS CONVENTIONNELS	SALAIRE CONVENTIONNEL	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
115	1 501,68	9,90
120	1 530,88	10,09
140	1 536,02	10,13
155	1 541,82	10,17
165	1 548,30	10,21
180	1 555,66	10,26
200	1 563,89	10,31
220	1 572,16	10,37
235	1 606,38	10,59
240	1 623,90	10,71
245	1 641,42	10,82
250	1 658,94	10,94
255	1 676,45	11,05
260	1 693,96	11,17
270	1 729,00	11,40
275	1 746,52	11,52
285	1 781,55	11,75
290	1 799,06	11,86
295	1 816,58	11,98
305	1 851,62	12,21
310	1 869,13	12,32
315	1 886,64	12,44
325	1 921,68	12,67
335	1 956,73	12,90
340	1 974,22	13,02
350	2 009,27	13,25
400	2 184,43	14,40
425	2 272,01	14,98
430	2 289,53	15,10
450	2 359,59	15,56
460	2 394,63	15,79

COEFFICIENTS CONVENTIONNELS	SALAIRE CONVENTIONNEL	EXPRIMÉ EN TAUX HORAIRE
470	2 429,66	16,02
495	2 517,24	16,60
520	2 604,83	17,17
540	2 674,90	17,64
560	2 744,96	18,10
580	2 815,03	18,56
600	2 885,09	19,02
620	2 955,16	19,48
680	3 165,36	20,87

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° 03-18 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ET OBLIGATOIRE

NOR : ASET1850322M

IDCC : 1261

Entre :

SNAECSO,

D'une part, et

FSS CFDT ;

USPAOC CGT ;

CFTC santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Ce présent avenant a pour objet de modifier la grille des garanties du régime complémentaire santé collective et obligatoire mis en place par l'avenant n° 02-15.

Ce présent avenant doit s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif. En effet, les garanties initialement prévues dans le cadre de l'avenant n° 02-15 s'appliquent aux entreprises indépendamment du nombre de salariés équivalent temps plein. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Modification et précision de certaines garanties

L'annexe 1 de l'avenant n° 02-15 créant le chapitre XIV est modifiée et remplacée par les dispositions indiquées en annexe 1 du présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Afin de laisser le temps aux entreprises de se mettre en conformité avec la nouvelle grille de garantie, le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

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.

Fait au Kremlin-Bicêtre, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

TABLEAU DE GARANTIES				
Remboursement total dans la limite des frais réels inclus remboursement sécurité sociale (sauf pour les forfaits)				
Garanties bases conventionnelles	Base	Base + option 1	Base + option 2	
Frais d'hospitalisation				
Frais de séjour	200 % BR	200 % BR	200 % BR	
Honoraires (signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)				
Actes de chirurgie (ADC)	220 % BR	220 % BR	220 BR	
Actes d'anesthésie (ADA)				
Actes d'obstétrique (ACO)				
Actes techniques médicaux (ATM)				
Honoraires (non signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)				
Actes de chirurgie (ADC)	200 % BR	200 % BR	200 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)				
Actes d'obstétrique (ACO)				
Actes techniques médicaux (ATM)				
Forfait hospitalier	100 % FR	100 % FR	100 % FR	
Forfait actes lourds	100 % FR	100 % FR	100 % FR	
Chambre particulière par jour : Conventionnée (y compris maternité)	100 % FR limité à 2 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	100 % FR limité à 3 % PMSS	
Chambre particulière par jour : Non conventionnée (y compris maternité)	-	-	100 % FR limité à 3 % PMSS	

Personne accompagnante : Conventionné	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Personne accompagnante : Non conventionné	-	-	100 % FR limité à 1,5 % PMSS
Frais médicaux			
Consultation – visites : généralistes signataires de l'OPTAM (*)	120 % BR	140 % BR	220 % BR
Consultation – visites : généralistes Non signataires de l'OPTAM (*)	100 % BR	120 % BR	200 % BR
Consultation – visites : spécialistes signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	220 % BR	220 % BR	220 % BR
Consultation – visites : spécialistes Non signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	200 % BR	200 % BR	200 % BR
Médecine douce : acupuncture, ostéopathie, étiopathie, homéopathie (praticiens reconnus par les annuaires professionnels)	25 € par séance dans la limite de 3 séances par an et par bénéficiaire	25 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire	50 € par séance dans la limite de 5 séances par an et par bénéficiaire
Pharmacie	100 % BR	100 % BR	100 % BR
Vaccins non remboursés par la sécurité sociale (par an et par bénéficiaire)	1,5 % PMSS	1,5 % PMSS	3 % PMSS
Analyses et examens de biologie	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Auxiliaires médicaux	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	145 % BR	145 % BR	220 % BR
Actes de petite chirurgie (ADC) et actes techniques médicaux (ATM) non signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	125 % BR	125 % BR	200 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	120 % BR	120 % BR	195 % BR
Radiologie, actes d'imagerie médicale (ADI) et actes d'échographie (ADE) non signataires OPTAM (*)/OPTAM CO (*)	100 % BR	100 % BR	175 % BR
Orthopédie et autres prothèses	175 % BR	175 % BR	275 % BR
Prothèses auditives	10 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	20 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)	30 % PMSS par oreille (maxi 2 oreilles par an)

Transport accepté par la sécurité sociale			100 % BR	100 % BR	100 % BR
Dentaire					
Soins dentaires			100 % BR	100 % BR	100 % BR
Onlays/inlays			170 % BR	200 % BR	230 % BR
Orthodontie :					
Acceptée par la sécurité sociale			250 % BR	250 % BR	350 % BR
Refusée par la sécurité sociale			-	-	250 % BR
Parodontologie			-	-	5 % PMSS
Implantologie (par an et par bénéficiaire)			-	12 % PMSS	12 % PMSS
Prothèses dentaires remboursées :					
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)			370 % BR	Dans la limite de 1 000 € par an et par bénéficiaire (1)	Dans la limite de 1 500 € par an et par bénéficiaire (1)
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche			270 % BR	470 % BR	470 % BR
Inlays-core			170 % BR	320 % BR	370 % BR
Optique				200 % BR	250 % BR
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 24 mois suivant l'acquisition du précédent équipement pour les adultes, ce délai est ramené à 12 mois pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue médicalement constatée.					
Verres			Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Lentilles prescrites (acceptées, refusées, jetables)			3 % PMSS	6 % PMSS	7 % PMSS
Chirurgie réfractive (par œil)			22 % PMSS	22 % PMSS	32 % PMSS
Monture adulte			Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Monture enfant			Grille optique 1	Grille optique 2	Grille optique 3
Actes de prévention					
Tous les actes des contrats responsables			100 % TM	100 % TM	100 % TM

Actes divers									
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire (hors thalasso-thérapie)				5 % PMSS			10 % PMSS		10 % PMSS
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)				–					100 €
Patchs antitabac (par an et par bénéficiaire)				2 % PMSS			2 % PMSS		4 % PMSS
(*) : OPTAM/OPTAM-CO » : option pratique tarifaire maîtrisée/option pratique tarifaire maîtrisée – Chirurgie obstétrique. Elles remplacent, à compter du 1 ^{er} janvier 2017, le contrat d'accès aux soins (CAS). Les garanties concernées visent toutefois l'ensemble des dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée mentionnés à l'article L. – 871-1 du code de la sécurité sociale, y compris le CAS durant sa période provisoire de coexistence avec l'OPTAM/l'OPTAM-CO. (1) Au-delà du forfait annuel, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.									

GRILLE N° 1		MINEURS < 18 ANS				ADULTES			
Type de verre		Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS.	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.
Verres Simple Foyer, Sphérique									
Sphère de – 6 à + 6		2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	55,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	75,00 €
Sphère de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10		2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	75,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	100,00 €
Sphère < – 10 ou > + 10		2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	95,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	125,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de – 6 à + 6		2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	65,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	85,00 €
Cylindre < + 4 sphère < – 6 ou > + 6		2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	85,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	110,00 €
Cylindre > + 4 sphère de – 6 à + 6		2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	105,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	135,00 €
Cylindre > + 4 sphère < – 6 ou > + 6		2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	125,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	150,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de – 4 à + 4		2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	115,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	160,00 €

Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	135,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	175,00 €
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques								
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	145,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	180,00 €
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	165,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	200,00 €
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	90,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	130,00 €

Grille n° 2	Mineurs < 18 ans				Adultes			
	Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	L P P > 18 ans	Rbt SS Rbt Ass.
Verres simple foyer, sphérique								
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	60,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	80,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	100,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques								
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	70,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	90,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	110,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	130,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €

Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	120,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	140,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	150,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	170,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

Grille n° 3									
Mineurs < 18 ans					Adultes				
Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	
Verres									
Sphère de - 6 à + 6	2242457, 2261874	12,04 €	7,22 €	85,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	125,00 €	
Sphère de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441	26,68 €	16,01 €	105,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	145,00 €	
Sphère < - 10 ou > + 10	2248320, 2273854	44,97 €	26,98 €	125,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	165,00 €	
Verres simple foyer, sphéro-cylindriques									
Cylindre < + 4 sphère de - 6 à + 6	2200393, 2270413	14,94 €	8,96 €	95,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	135,00 €	
Cylindre < + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2219381, 2283953	36,28 €	21,77 €	115,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	155,00 €	
Cylindre > + 4 sphère de - 6 à + 6	2238941, 2268385	27,90 €	16,74 €	135,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	175,00 €	
Cylindre > + 4 sphère < - 6 ou > + 6	2206800, 2245036	46,50 €	27,90 €	155,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	195,00 €	
Verres multifocaux ou progressifs sphériques									
Sphère de - 4 à + 4	2264045, 2259245	39,18 €	23,51 €	170,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	250,00 €	
Sphère < - 4 ou > + 4	2202452, 2238792	43,30 €	25,98 €	190,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	270,00 €	

Verres multifocaux ou progressifs sphéro-cylindriques									
Sphère de - 8 à + 8	2240671, 2282221	43,60 €	26,16 €	200,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	280,00 €	
Sphère < - 8 ou > + 8	2234239, 2259660	66,62 €	39,97 €	220,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	300,00 €	
Monture	2210546	30,49 €	18,29 €	100,00 €	2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

Dans les trois grilles, les remboursements assureurs s'entendent par verre.

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 26 JANVIER 2018
À L'ACCORD DU 12 AVRIL 2002 RELATIF AUX MISSIONS DE L'OBSERVATOIRE
DES MÉTIERS DES TÉLÉCOMMUNICATIONS POUR LA PÉRIODE 2018-2020

NOR : ASET1850337M
IDCC : 2148

Entre :

UNETEL-RST,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les signataires de l'accord du 12 avril 2002 portant création de l'observatoire paritaire des métiers des télécommunications sont convenus de se réunir par période triennale pour définir les axes de réflexion et/ou actions à mener par l'observatoire pour les 3 ans à venir.

Conformément à l'avenant du 19 décembre 2014, pour la période 2015-2017, l'observatoire a mené :

- un travail de simplification de la cartographie des métiers en une cinquantaine de métiers répartis en une dizaine de domaines, en intégrant les métiers dits « support », afin d'en dresser les activités et compétences et l'adapter, dans sa forme et son contenu, pour la rendre accessible aux besoins des différents publics : partenaires sociaux, salariés, entreprises, externes ;
- un travail de précision, au plan national, et par genre, de la volumétrie des salariés relevant du champ de la convention collective nationale des télécommunications occupant les métiers tels que décrits ci-dessus ;
- trois travaux d'études à visée prospective :
 - une étude prospective sur les métiers des entreprises de la branche soumis à de fortes évolutions à un horizon de plus de 5 ans, au regard des ruptures d'innovation en cours (métiers en émergence et/ou en décroissance) ;
 - une étude sur les formations initiales ou continues, certifications, titres ou diplômes attendus des métiers qui recrutent ;

- une étude prospective sur les impacts de la transition écologique et énergétique sur les métiers de la branche.

Dans le contexte d'évolution permanente qui caractérise le marché des télécommunications et après avoir pris en compte les dispositions du préambule de l'accord de branche du 22 septembre 2017 sur l'accompagnement du développement du numérique dans la branche des télécommunications, les signataires du présent accord conviennent des axes de travail suivants pour la période 2018/2020 :

- une refonte de la cartographie des métiers techniques de la branche, notamment pour intégrer l'hybridation en cours des compétences réseaux et SI et tenir compte de nouvelles compétences (cybersécurité, gestion responsable de l'environnement...), ainsi que le suivi des compétences dans les autres domaines et leur impact en matière de formation ;
- une étude prospective sur l'évolution de l'environnement des métiers liée à l'intégration des technologies émergentes du numérique qui ont un impact sur le poste de travail et les gestes métiers ;
- une étude sur les compétences transversales fondamentales (compétences numériques générales, compétences cognitives, compétences sociales et situationnelles) pour l'évolution du secteur des télécommunications et des nouveaux métiers émergents.

Le conseil d'administration de l'observatoire des métiers décide, chaque année, dans le cadre du programme triennal ci-dessus défini par le présent accord, et en lien avec la CPNE, des travaux que doit mener prioritairement l'observatoire. Il fixe le budget prévisionnel correspondant, dans les limites budgétaires prévues par l'accord du 24 avril 2002 sur le financement du paritarisme.

La CPNE suit régulièrement l'avancée des travaux de l'observatoire des métiers qui l'informe annuellement des résultats des études en cours et de l'évolution prévisible des métiers.

La CPNE identifie parmi les informations produites les actions qui pourraient être conduites par la branche.

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se retrouver au terme de cette nouvelle période triennale pour définir les nouveaux axes de réflexion de l'observatoire.

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans et prend effet à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

ACCORD DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850341M
IDCC : 2148

Entre :

UNETEL-RST,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFTC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après avoir pris connaissance du rapport de branche sur la situation économique, l'emploi et les rémunérations qu'a communiqué UNETEL-RST, dans le cadre de la présente négociation, les partenaires sociaux observent l'égalité des moyennes de rémunérations par bande entre les femmes et les hommes de la branche pour les salariés non cadres et un écart limité pour les bandes cadres.

Ils observent également les limites d'appréciation des écarts, au niveau de la branche, du fait du calcul d'une moyenne de moyennes de rémunération d'entreprises.

Ils constatent enfin que les femmes restent moins présentes dans les fonctions techniques du fait de leur formation initiale, et dans les niveaux de qualification supérieurs.

Les signataires du présent accord engagent les entreprises de la branche à continuer de mettre en place des mesures susceptibles :

- de faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par le recours à l'alternance et à une communication appropriée dans leurs recrutements ;
- de lutter contre les décalages pouvant exister dans les progressions de carrières, en accompagnant les femmes dans l'évolution de leur parcours ;
- de promouvoir pour l'ensemble des salariés la recherche de modes d'organisation du temps de travail permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle, et sensibiliser les managers à ces dispositifs.

Ils rappellent en outre que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises de télécommunications est et demeure une priorité des partenaires sociaux de la

branche, quelle que soit la taille des entreprises, et souhaitent que les progrès engagés soient poursuivis.

Conformément à l'article L. 2242-8 du code du travail, issu de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la négociation sur l'égalité professionnelle dans l'entreprise doit porter en particulier sur les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de suppression des écarts de rémunération. En l'absence d'accord sur ces mesures, l'employeur doit établir un plan d'action destiné à assurer cette égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils conviennent que les entreprises non assujetties à l'obligation de négociation visée ci-dessus qui n'auraient pas déjà au cours des années précédentes :

- réalisé une analyse comparative des rémunérations femmes/hommes au moins par famille de métiers et par groupe de classification de la convention collective ;
- prévu une enveloppe de rattrapage en cas de constatation d'écarts injustifiés ;
- modifié les modalités de détermination des éléments de rémunération et de gestion de carrière qui seraient discriminatoires, doivent remplir ces obligations en 2018.

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels pour 2018

Les parties signataires du présent accord décident de majorer les salaires minima de 1,2 % : 0,3 % au titre du rattrapage 2017 et 0,9 % au titre de l'anticipation pour l'année 2018.

Elles conviennent en outre de mesures exceptionnelles supplémentaires de :

- 0,8 % pour le groupe A et les seuils 1, 1 *bis* et 2 du groupe B ;
- 0,2 % pour le seuil 3 du groupe B et le seuil 1 du groupe C.

En conséquence, les salaires minima annuels conventionnels par groupe de classification tels que prévus à l'article 6.1.3 de la convention collective nationale des télécommunications (tel que modifié par l'accord du 3 février 2017), arrondis à l'euro supérieur, s'établissent comme suit en 2018, sur la base d'une durée du travail de 35 heures hebdomadaires :

(En euros.)

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2018
A	Seuil 1	18 564
	Seuil 1 <i>bis</i>	19 353
	Seuil 2	20 308
	Seuil 3	21 349
B	Seuil 1	19 512
	Seuil 1 <i>bis</i>	20 153
	Seuil 2	20 992
	Seuil 3	22 308
C	Seuil 1	21 011
	Seuil 1 <i>bis</i>	22 176
	Seuil 2	24 192
	Seuil 3	25 163
D	Seuil 1	24 379
	Seuil 1 <i>bis</i>	25 427

GROUPE	SEUIL	SALAIRE ANNUEL 2018
	Seuil 2	27 695
	Seuil 3	29 254
E	Seuil 1	30 579
	Seuil 1 bis	35 102
	Seuil 2	40 037
	Seuil 3	42 602
F	Seuil 1	41 832
	Seuil 2	50 202
G	Seuil 1	59 760
	Seuil 2	72 707

Article 2

Assiette des salaires minima annuels

Conformément aux dispositions conventionnelles de la branche « L'assiette des salaires minima annuels est constituée de l'ensemble des éléments bruts du salaire à caractère récurrent (y compris les éléments variables) versés au cours d'une période de 12 mois entiers de travail effectif à temps plein, dont la période est fixée au sein de chaque entreprise, à l'exclusion des primes et libéralités à caractère aléatoire ou temporaire, des heures supplémentaires et des remboursements de frais.

Toutefois, à la moitié de la période de référence ci-dessus définie, la rémunération brute totale d'un salarié percevant une part variable, devra le cas échéant donner lieu à régularisation afin d'être au moins égale au montant du salaire minimum de son classement dans la grille de classification, divisé par le nombre de mensualités prévues par l'entreprise dans l'année, multiplié par le nombre de mois écoulés depuis le début de la période de référence. La comparaison est effectuée au prorata de la durée prévue au contrat de travail. »

Les signataires du présent accord rappellent en outre que conformément à l'accord du 19 mars 2015, aucun salarié ne peut percevoir, mensuellement au *pro rata temporis*, une rémunération inférieure au Smic, hors parts variables.

Article 3

Champ d'application. – Publicité

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

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération annuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AU CHAMP D'APPLICATION ET À L'AVENANT DU 25 JANVIER 2002

NOR : ASET1850343M
IDCC : 2148

Entre :

UNETEL-RST,

D'une part, et

CGT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Application de la CCNT à Mayotte

Les signataires du présent avenant rappellent que le champ d'application de la convention collective des télécommunications concerne l'ensemble des salariés de droit privé des entreprises situées sur le territoire national, dont les départements d'outre-mer.

L'ensemble de la convention collective des télécommunications (IDCC 2148) est donc applicable au département de Mayotte, au même titre que dans tous les autres départements français.

Article 2

Champ d'application. – Publicité. – Durée

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 26 JANVIER 2018
À L'ACCORD DU 14 JUIN 2002 RELATIF À L'EMPLOI DES HANDICAPÉS
NOR : ASET1850345M
IDCC : 2148

Entre :

UNETEL-RST,

D'une part, et

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Primauté de l'accord de branche du 14 juin 2002 au regard des accords d'entreprises
dans le cadre de l'article L. 2253-2 du code du travail*

Dans le cadre de l'article L. 2253-2 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent que les accords d'entreprise conclus postérieurement audit accord ne peuvent comporter des stipulations différentes de celles qui leur sont applicables en vertu de l'accord du 14 juin 2002 sur les orientations de la branche des télécommunications en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés, sauf si les accords d'entreprise assurent des garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Article 2

Champ d'application. – Publicité. – Durée

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

Les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3303

Convention collective nationale
IDCC : 2148. – TÉLÉCOMMUNICATIONS

AVENANT DU 26 JANVIER 2018
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2015
RELATIF AUX CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION

NOR : ASET1850342M
IDCC : 2148

Entre :

UNETEL-RST,

D'une part, et

CGT-FO ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Compte tenu des différentes évolutions législatives et réglementaires intervenues depuis la signature de l'accord de branche du 24 septembre 2004, les partenaires sociaux entendent faire évoluer les dispositions conventionnelles relatives à la rémunération des contrats de professionnalisation dans la branche des télécommunications. Ils souhaitent en effet que les entreprises poursuivent leur politique en faveur de l'alternance, et que les salariés bénéficiaires de ce type de contrats se voient faciliter, dans le cadre de l'exercice d'une activité professionnelle, l'accès à un diplôme et/ou à un emploi qualifié. Ainsi et afin que les différents acteurs de la professionnalisation puissent bénéficier d'un cadre conventionnel adapté, les dispositions du présent avenant modifient les dispositions de l'article 3 de l'accord du 11 décembre 2015 relatif aux contrats de professionnalisation, dans ses paragraphes 8, 9 et 11 :

Article 1^{er}

Rémunération des contrats de professionnalisation

Les titulaires de contrats de professionnalisation sont positionnés dans le groupe de classification correspondant à l'emploi occupé au regard des critères classants prévus par la convention collective du 26 avril 2000 (art. 6.1.2).

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure à 82 % de la rémunération mini-

male prévue par la convention collective pour le groupe de classification de l'emploi occupé tel que défini ci-dessus, ni inférieure à 80 % du Smic.

Les titulaires de contrat de professionnalisation âgés de 26 ans et plus perçoivent, pendant la durée du contrat, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic, ni à 87 % de la rémunération minimale prévue par la convention collective pour le groupe de classification de l'emploi occupé tel que défini ci-dessus.

Aux seules fins de détermination de l'assiette de rémunération des contrats de professionnalisation, la rémunération mensuelle garantie des contrats de professionnalisation exprimée en pourcentage du salaire minimal conventionnel de branche, s'entend du salaire minimal conventionnel annuel de la branche en vigueur divisé par 12.

Article 2

Entrée en vigueur et durée

Les dispositions du présent avenant ont une durée déterminée.

Elles s'appliquent aux contrats de professionnalisation conclus entre le 1^{er} février 2018 et le 31 décembre 2018.

Article 3

Champ d'application. – Publicité

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

En application de l'article L. 2261-23-1 nouveau du code du travail, les signataires du présent avenant conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier les dispositions prises en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent avenant s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ défini à l'alinéa ci-dessus, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

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

Fait à Paris, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 5 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1850317M
IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail a été créée par l'accord de fusion-absorption du 30 juin 2017.

Cet accord prévoit dans son article 2.5, l'ouverture de négociations au second semestre 2017 portant sur la désignation d'un OPCA de branche pour une désignation effective au 1^{er} janvier 2018 et la mise en place d'une section paritaire professionnelle (SPP).

Suivant les dispositions précitées, a été signé à la date du 30 novembre 2017 un accord désignant OPCALIA en tant qu'OPCA commun à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail, étant rappelé que dans la situation antérieure à la fusion des quatre branches, celles-ci avaient désigné des OPCA différents. Dans cet accord de désignation, les parties demandent en outre à OPCALIA la création d'une SPP.

En effet, conscients de l'intérêt et des enjeux de la formation professionnelle et de l'apprentissage, ils considèrent nécessaire de demander au conseil d'administration d'OPCALIA de créer cette instance paritaire afin de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle continue élaborée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE FP) de

la branche et de mutualiser les ressources au mieux des intérêts des salariés et des employeurs de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail.

Enfin, les parties conviennent de conclure, au plus tard à l'occasion des futures négociations de branche relatives à la formation professionnelle et à l'apprentissage, un accord distinct qui précisera la composition, le fonctionnement et les missions de la CPNE FP de branche.

En outre, il convient de rappeler que l'AGFPN gère, selon les normes en vigueur, le fonds paritaire chargé d'une mission de service public consistant à financer les missions paritaires et les missions d'intérêt général à la charge des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs, et dont relèvent les SPP.

Dans ce contexte, les parties conviennent des dispositions suivantes qui rappellent les missions de l'OPCA et détaillent la composition, le fonctionnement et les missions de la SPP.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique au champ conventionnel des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821).

Article 2

Création de la SPP au sein de l'OPCA

Au sein de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), OPCALIA, est créée, conformément à l'article R. 6332-16 du code du travail, et suivant les dispositions de l'article 3 de l'accord de désignation d'un OPCA de branche en date du 30 novembre 2017, une section paritaire professionnelle (SPP).

Une convention sera conclue entre, d'une part, les partenaires sociaux représentatifs sur le champ des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (IDCC 1821) et, d'autre part, OPCALIA, afin de formaliser les modalités de fonctionnement de la SPP en complément des dispositions qui suivent.

Article 3

Missions de l'OPCA

Les partenaires sociaux de la branche sont en contact direct avec un conseiller branche de l'OPCA qui leur est dédié. Celui-ci anime les SPP, assure à la branche une veille, une information et consultation régulière s'agissant notamment de la construction de projets innovants, en particulier via le FPSPP. Le conseiller branche est en charge de la coordination et de l'animation du réseau des conseillers formation sur le plan local.

Dans ce contexte, les principales missions de l'OPCA, dans le respect des prérogatives de la CPNE FP, sont :

- collecter, c'est-à-dire recevoir les contributions des entreprises relatives à la formation professionnelle et la taxe d'apprentissage ;
- mutualiser à l'intérieur de la SPP, dès leur versement, les contributions versées par les entreprises par nature de contributions ;
- assurer le contact avec toutes les entreprises relevant du champ d'application ;
- gérer et assurer le suivi de façon distincte des contributions collectées ;
- prendre en charge et financer suivant les critères et conditions proposés par la SPP les actions de formation des entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord conformément aux orientations et priorités fixées par la CPNE FP ;

- informer et consulter le plus en amont possible la CPNE FP sur les appels à projets du FPSPP et tout partenaire institutionnel financeur proposant des dispositifs mobilisables au bénéfice de la branche ainsi que des entreprises et des salariés ;
- établir des statistiques de la branche ;
- promouvoir la formation professionnelle auprès des salariés et entreprises de la branche ;
- assurer le secrétariat de la section paritaire professionnelle ;
- adresser une copie des comptes rendus du conseil d'administration de l'OPCA aux membres de la SPP.

L'OPCA mène l'ensemble de ces missions dans le cadre d'un dialogue paritaire et transparent, fondé sur le partage des informations et la prise en compte des propositions des partenaires sociaux.

Article 4

Section paritaire professionnelle

4.1. Composition et fonctionnement de la section paritaire professionnelle

La SPP est composée de deux représentants mandatés par chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, en plus du représentant fédéral, et d'un nombre égal total d'employeurs présents ou représentés (dans la limite d'un pouvoir par personne).

Les décisions de la SPP sont adoptées à la double majorité des collèges dont les membres sont présents ou dûment représentés. Au sein du collège salarié, chaque organisation a une voix. Au sein du collège patronal, chaque membre (membre adhérent ou membre correspondant) a une voix.

La SPP élit un président et un vice-président tous les 2 ans alternativement parmi les membres de chacun des collèges représentant les employeurs et les salariés. Le vice-président appartient nécessairement au collège auquel n'appartient pas le président.

La SPP se réunit au moins deux fois par an et une réunion extraordinaire peut être organisée d'un commun accord entre les parties. Sauf exception, la SPP et la CPNE FP se tiennent le même jour et sont précédées d'une réunion préparatoire.

Un conseiller représentant de l'OPCA assistera aux réunions de la SPP. Toutefois, la SPP se réserve la possibilité de se réunir en dehors de sa présence pour tout ou partie de la réunion.

Les frais engagés par les membres de la SPP pour se rendre à une réunion de cette instance sont remboursés par l'OPCA, selon le barème défini par le conseil d'administration de l'OPCA.

4.2. Missions de la section paritaire professionnelle

La SPP devra, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur, mettre en œuvre la politique de formation professionnelle élaborée par la CPNE FP de la branche.

Les missions de la SPP sont notamment les suivantes :

- définir et réviser si nécessaire un budget annuel prévisionnel d'engagements ;
- élaborer les règles de prise en charge selon les priorités définies par la CPNE FP dans la limite des ressources mobilisables ;
- procéder à un suivi quantitatif et qualitatif des formations réalisées, notamment en alternance dont l'apprentissage, dans la branche ;
- sur le champ de l'apprentissage, orienter et flécher au titre de la fongibilité les fonds de la professionnalisation et les fonds libres relevant de la taxe d'apprentissage qui n'auraient pas été affectés par les entreprises de la branche ;
- faire élaborer chaque année par l'OPCA des statistiques pertinentes pour procéder à l'examen des conditions de suivi de l'accord sur la base de l'affectation des financements et alimenter en tant que de besoin les travaux de la branche ;

- en fonction du montant de la collecte réalisée et de sa répartition, mettre en œuvre les actions collectives de formation définies par la CPNE FP ;
- définir, dans le respect des dispositions du présent accord, les critères au regard desquels l'OPCA examine les demandes de financement présentées par les entreprises au titre de la période de professionnalisation. Ces informations devront être mises à disposition des entreprises et des salariés par l'OPCA ;
- proposer des actions de communication vers les entreprises, les partenaires et les pouvoirs publics en fonction des besoins exprimés par la CPNE FP ;
- valider et examiner les conditions dans lesquelles sont assurées les actions d'information et de conseil aux entreprises ;
- examiner les actions à développer au niveau des régions si nécessaire et les missions pouvant en conséquence être confiées à l'OPCA ;
- établir la liaison et la coordination avec l'ensemble des intervenants sur le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;
- prendre en charge, financer et contrôler les études et recherches sur la formation professionnelle décidées par la CPNE FP, dans la limite des ressources disponibles et de la réglementation en vigueur.

Article 5

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Une attention particulière sera portée par l'OPCA à l'accompagnement des TPE-PME et plus spécifiquement les entreprises de moins de 50 salariés, ainsi qu'à leurs salariés afin, notamment, que ces derniers soient informés de leurs droits et sensibilisés aux dispositifs de formation mis en place par la branche.

Article 6

Entrée en vigueur et durée du présent accord

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 8

Publication. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 9

Dénonciation. – Révision

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 5 février 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/15

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Accoupage et sélection (entreprises) : avenant n° 86 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	129
Arboriculture (Deux-Sèvres, Ille-et-Vilaine, Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe, Vendée, Côtes-d'Armor et Morbihan) : avenant n° 19 du 22 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux.....	131
Établissements producteurs de graines, de semences potagères et florales (Maine-et-Loire) : avenant n° 4 du 23 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018.	133
Exploitations agricoles (Alpes-de-Haute-Provence) : avenant n° 22 du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2018	135
Exploitations agricoles et CUMA (Vaucluse) : avenant n° 97 du 9 février 2018 relatif aux salaires minimaux	137
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 38 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	139
Exploitations agricoles (Morbihan) : avenant n° 76 du 5 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux.....	141
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 38 du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	143
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et des ETARF (Charente-Maritime) : avenant n° 28 du 18 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (annexe « Cadres »).....	145
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 99 du 22 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux.....	147
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 171 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	150
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 172 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 des ouvriers vendangeurs et des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche.....	152

Exploitations d'arboriculture fruitière (Indre-et-Loire) : avenant n° 81 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	155
Exploitations et entreprises agricoles de l'horticulture, pépinières, arboriculture, production de fruits et de champignons (Calvados) : avenant n° 47 du 15 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018.....	158
Exploitations et entreprises sylvicoles (Pays de la Loire) : avenant n° 38 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	160
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 82 du 6 juillet 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2017	162
Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 48 du 8 février 2018 relatif aux salaires minimaux.....	165
Exploitations horticoles et pépinières (Finistère) : avenant n° 43 du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux.....	169
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 92 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018.....	171
Exploitations de polyculture et d'élevage (Mayenne) : avenant n° 95 du 15 mars 2018 relatif aux salaires minimaux.....	173
Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 105 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	175
Exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage (Finistère) : avenant n° 61 du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	178
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire) : avenant n° 89 du 19 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	180
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 71 du 26 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	182
Horticulture et pépinières (Orne) : avenant n° 66 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	184
Production agricole (Calvados) : avenant n° 23 du 15 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018	186
Scieries agricoles et exploitations forestières (Rhône-Alpes, à l'exception du département de la Loire) : avenant n° 35 du 21 avril 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juillet 2017	188

Brochure n° 3606

Convention collective nationale

**IDCC : 7009. – ENTREPRISES D'ACCOUVAGE
ET DE SÉLECTION AVICOLES**

AVENANT N° 86 DU 17 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897065M
IDCC : 7009

Entre :

SNA ;

CFA,

D'une part, et

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires de la convention collective nationale pour les salariés des entreprises d'accoupage et de sélection déterminés selon la grille de rémunération (annexe III de la convention), sont fixés au 1^{er} janvier 2018 selon les barèmes suivants :

Article 2

Base : 35 heures hebdomadaires.

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2018	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2018
I. – Ouvriers et employés non spécialisés	1	9,89	1 499,98
II. – Ouvriers et employés spécialisés			
– échelon 1	2	9,99	1 515,15
– échelon 2	3	10,09	1 530,32

QUALIFICATION	NIVEAU de rémunération	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} janvier 2018	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} janvier 2018
III. – Ouvriers qualifiés, chef d'équipe 1 ^{er} degré			
– échelon 1	4	10,19	1 545,48
– échelon 2	5	10,29	1 560,65
– échelon 3	6	10,40	1 577,33
IV. – Techniciens, chef d'équipe 2 ^e degré			
– échelon 1	7	10,77	1 633,45
– échelon 2	8	11,34	1 719,90
– échelon 3	9	12,09	1 833,65
V. – Ingénieurs et cadres			
– échelon 1	7	10,77	1 633,45
– échelon 2	8	11,34	1 719,90
– échelon 3	9	12,09	1 833,65
VI. – Encadrement			
– chef de service	9	12,09	1 833,65
– directeur de département	10	16,15	2 449,42
– directeur	11	21,11	3 201,68

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 3,05 € pour 100 points.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8526. – ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Côtes-d'Armor, Deux-Sèvres, Ile-et-Vilaine, Loire-Atlantique,
Maine-et-Loire, Mayenne, Morbihan, Sarthe et Vendée)
(8 avril 2003)

(Étendue par arrêté du 15 juillet 2003,
Journal officiel du 5 août 2003)

AVENANT N° 19 DU 22 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897068M*

IDCC : 8526

Entre :

Fédération régionale des producteurs de fruits de l'Ouest,

D'une part, et

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures)	
Niveau I	011	9,88	1 498,50
Niveau II	021	9,89	1 500,02
Niveau III - Échelon 1	031	9,97	1 512,15
Niveau III - Échelon 2	032	10,03	1 521,25
Niveau IV - Échelon 1	041	10,28	1 559,17
Niveau IV - Échelon 2	042	10,38	1 574,33
Contremaître	050	10,58	1 604,67

EMPLOI	CODE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL (base 151,67 heures)	
Chef de culture	060	15,51	2 352,40
Directeur d'exploitation	070	18,95	2 874,15

Article 2

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

Rémunération à la tâche

(En euros.)

VARIÉTÉS	TEMPS DE RÉFÉRENCE en minutes pour 100 kg	RÉMUNÉRATION pour 100 kg
Groupe des Golden	43	7,08
Groupe des bicolores précoces, ex : Gala	38	6,26
Groupe des bicolores tardives, ex : Braeburn, Fuji, Jonagored et variétés à gros fruits, ex. : Granny, Canada, Rouge américaine	30	4,94
Fruits grêlés pour l'industrie	25	4,12

Article 3

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9497. – ÉTABLISSEMENTS PRODUCTEURS DE GRAINES
DE SEMENCES POTAGÈRES ET FLORALES
(Maine-et-Loire)
(14 avril 2015)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2016,
Journal officiel du 24 mars 1963)

**AVENANT N° 4 DU 23 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897083M
IDCC : 9497

Entre :

Fédération des entreprises de semences potagères et florales d'Anjou,

D'une part, et

SGA CFDT du Maine-et-Loire ;

UD FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri de l'Anjou,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est créée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application du chapitre XI de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires mensuels afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

(En euros.)

NIVEAU	POINTS	SALAIRES MENSUELS minima applicables au 1 ^{er} février 2018 (base 151,67 heures)
I	15 à 18	1 527,00
II	19 à 24	1 547,36
III	25 à 28	1 567,72
IV	29 à 36	1 588,08

NIVEAU	POINTS	SALAIRES MENSUELS minima applicables au 1 ^{er} février 2018 (base 151,67 heures)
V	37 à 41	1 608,44
VI	42 à 44	1 638,98
VII	45 à 48	1 679,70
VIII	49	1 720,42
IX	50	1 761,14
X	51 à 53	1 801,86
XI	54 à 58	1 852,76
XII	59 à 65	2 103,67
XIII	66 à 74	2 356,44
XIV	75 à 78	2 550,79
XV	79 à 81	2 672,27
XVI	82 à 94	2 793,72
XVII	95 à 102	3 401,06
XVIII	103 à 119	3 765,45
XIX	120	4 858,65

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 23 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9041. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Alpes-de-Haute-Provence)
(1^{er} juillet 1998)**

(Étendue par arrêté du 28 janvier 1999,
Journal officiel du 5 février 1999)

**AVENANT N° 22 DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : AGRS1897071M
IDCC : 9041

Entre :

FDSEA,

D'une part, et

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 21 et 50 de la convention collective des exploitations agricoles des Alpes-de-Haute-Provence, les salaires s'établissent ainsi à compter du 1^{er} mars 2018.

Personnel ouvrier ou de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
100	9,88	1 498,50
110	10,06	1 525,80
120	10,17	1 542,48
125	10,21	1 548,55
135	10,32	1 565,23
150	10,48	1 589,50
170	10,70	1 622,87
200	10,97	1 663,82

Personnel d'encadrement

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
240	2 493,44
300	3 116,88
360	3 740,21

Article 2

Les parties signataires manifestent leur désir de voir le présent avenant étendu à toutes les exploitations du département des Alpes-de-Haute-Provence.

Fait à Digne-les-Bains, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9841. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET SOCIÉTÉS COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Vaucluse)
(10 février 1981)**

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1981,
Journal officiel du 2 septembre 1981)

AVENANT N° 97 DU 9 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897089M

IDCC : 9841

Entre :

FDSEA de Vaucluse,

D'une part, et

FGTA FO ;

CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 6.1 de la convention collective des exploitations agricoles et les sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse révisée par l'avenant n° 95 du 7 juillet 2014, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel pour un échelon de classification donné, aucun salarié ne peut être rémunéré.

La grille des salaires des ouvriers et employés est fixée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
N1 E1	9,88	1 498,50
N1 E2	10,08	1 528,83
N2 E1	10,23	1 551,58
N2 E2	10,47	1 587,98
N3 E1	10,77	1 633,49

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
N3 E2	11,15	1 691,12
N4 E 1	11,30	1 713,87
N4 E 2	11,45	1 736,62

Article 2

En application des articles 10.1 et 10.6 de la convention collective des exploitations agricoles et les sociétés coopératives d'utilisation de matériel agricole du Vaucluse révisée par l'avenant n° 95 du 7 juillet 2014, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque taux horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré. En aucun cas, un salarié ne peut percevoir une rémunération horaire inférieure au minimum défini par le niveau de classification.

La grille des salaires des techniciens agents de maîtrise (TAM) est fixée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
T N1 E1	11,63	1 763,92
T-AM N1 E2	12,36	1 874,64
T-AM N2	12,80	1 941,38

La grille des salaires des cadres est fixée comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT (pour 151,67 heures)
N1 E1	15,95	2 419,14
N1 E2	18,36	2 784,66
N2	21,27	3 226,02

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension et qui prendra effet à sa date d'extension sera déposé à l'unité départementale de Vaucluse de la direction régionale des entreprises de la concurrence de la consommation du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur.

Fait à Avignon, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Creuse)
(27 octobre 1993)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1994,
Journal officiel du 2 mars 1994)

**AVENANT N° 38 DU 11 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897076M
IDCC : 9231

Entre :

FDSEA ;

Jeunes agriculteurs ;

EDT ;

FD CUMA,

D'une part, et

FGTA FO ;

SGA CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires prévus à l'article 21 de la convention collective départementale des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE	VALEUR POUR 151,67 HEURES
Niveau 1	9,97	1 512,15
Niveau 2	10,22	1 550,07
Niveau 3.1	10,36	1 571,30
Niveau 3.2	10,50	1 592,54
Niveau 4.1	10,76	1 631,97

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE	VALEUR POUR 151,67 HEURES
Niveau 4.2	11,11	1 685,05

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Creuse de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle Aquitaine, 1, place Varillas, Guéret.

Fait à Guéret, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9561. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Morbihan)
(21 mai 1980)**

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 26 août 1980)

AVENANT N° 76 DU 5 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897085M*

IDCC : 9561

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT du Morbihan ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC du Morbihan ;

Syndicat CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le chapitre I^{er} de l'annexe III de la convention collective, intitulé « Salaires », est modifié de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié d'exploitation agricole défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1^{er} jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} avril 2018 :

(En euros.)

APPELLATION		COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 1	110	9,88	1 498,65
Ouvrier d'exécution	Niveau I, échelon 2	120	10,11	1 533,34
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 1	210	10,16	1 541,03
Ouvrier spécialisé	Niveau II, échelon 2	220	10,20	1 547,17
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 1	310	10,35	1 570,23
Ouvrier qualifié	Niveau III, échelon 2	320	10,64	1 613,29
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 1	410	11,46	1 737,87

APPELLATION		COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Ouvrier hautement qualifié	Niveau IV, échelon 2	420	11,88	1 802,46
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 1 : contre- maître	510	12,07	1 830,41
Personnel d'encadrement	Niveau V, échelon 2 : respon- sable adjoint d'exploitation	520	13,47	2 042,85
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 1 : respon- sable d'exploitation	610	14,81	2 246,06
Personnel d'encadrement	Niveau VI, échelon 2 : directeur d'exploitation	620	17,31	2 625,41

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale du Morbihan de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Fait à Vannes, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

**AVENANT N° 38 DU 18 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897074M

IDCC : 9171

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime ;

Fédération des Charentes des coopératives d'utilisation de matériel agricole,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force Ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À dater du 1^{er} janvier 2018, les salaires conventionnels minimaux applicables aux qualifications définies par la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture, des coopératives d'utilisation de matériel agricole et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime en date du 4 juin 1996, sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
1 ^{er} niveau – échelon I. – coefficient 100	9,88	1 498,50
2 ^e niveau – échelon I. – coefficient 201	10,17	1 542,48
– échelon II. – coefficient 202	10,22	1 550,07

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3 ^e niveau – échelon I. – coefficient 301	10,47	1 587,98
– échelon II. – coefficient 302	10,54	1 598,60
4 ^e niveau – échelon I. – coefficient 401	11,14	1 689,60
– échelon II. – coefficient 402	11,65	1 766,96

Article 2

L'article 3 de l'annexe I à la convention collective est modifié comme suit :

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

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
1 ^{er} niveau – échelon I. – coefficient 100	9,88	1 498,50
2 ^e niveau – échelon I. – coefficient 201	10,06	1 525,80
– échelon II. – coefficient 202	10,43	1 581,92
3 ^e niveau – échelon I. – coefficient 301	10,91	1 654,72
– échelon II. – coefficient 302	11,31	1 715,39
4 ^e niveau – échelon I. – coefficient 401	11,50	1 744,21
– échelon II. – coefficient 402	11,95	1 812,46

Article 3

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

Article 4

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 des Charentes, 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.

Article 5

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Saintes, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9171. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE,
DE CULTURES SPÉCIALISÉES, D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS
ET DE VITICULTURE
(Charente-Maritime)
(4 juin 1996)**

(Étendue par arrêté du 10 janvier 1997,
Journal officiel du 18 janvier 1997)

AVENANT N° 28 DU 18 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018 (ANNEXE « CADRES »)

NOR : AGRS1897075M

IDCC : 9171

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Charente-Maritime ;

Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de Charente-Maritime,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA Force ouvrière ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT ;

Fédération agriculture CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions des articles 6 et 7, telles qu'elles résultent de l'avenant n° 27 du 5 janvier 2017 à l'annexe cadres à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, d'élevages spécialisés, de viticulture et les entreprises de travaux agricoles et forestiers de la Charente-Maritime :

« Article 6

Détermination des salaires

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE au 1 ^{er} janvier 2018
Cadre du 3 ^e groupe	2 163
Cadre du 2 ^e groupe	3 013
Cadre du 1 ^{er} groupe	3 528

Article 7

Avantages en nature

Les avantages en nature sont déductibles pour les cadres des trois groupes sur la base du prix à la production. Toutefois, ces avantages pourront être forfaitisés par écrit.

Sauf évaluation forfaitaire par contrat, le logement, étant un avantage fonctionnel, sera évalué mensuellement sur la base du minimum garanti en vigueur. »

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 des Charentes, 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.

Article 4

Le présent avenant, dont les parties demandent l'extension dans les mêmes conditions que celles de l'annexe « Cadres », est applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Saintes, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9651. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES,
CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET RURAUX, MARAÎCHERS
ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS
(Hautes-Pyrénées)
(6 juillet 1972)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,
Journal officiel du 17 mars 1973)

AVENANT N° 99 DU 22 DÉCEMBRE 2017

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897088M*

IDCC : 9651

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Rémunérations » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Annexe I

Rémunérations

Salaires des ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N1 – E1	9,88	1 498,50
N1 – E2	10,25	1 554,62

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N2 – E1	10,33	1 566,75
N2 – E2	10,37	1 572,82
N3 – E1	10,61	1 609,22
N3 – E2	10,93	1 657,75
N4 – E1	11,32	1 716,90
N4 – E2	11,63	1 763,92

Salaires des techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Technicien N1 – E1	11,82	1 792,74
Technicien N1 – E2	12,04	1 826,11
Agent de maîtrise N1 – E2	12,32	1 868,57
Technicien N2	12,47	1 891,32
Agent de maîtrise N 2	12,89	1 955,03

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
N 1	13,32	2 020,24
N2	14,39	2 182,53

Salaires des gardiens de troupeaux en estive

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	FORFAIT MENSUEL pour 42 heures (*) de travail par semaine
N 1	9,88	1 873,12
N 2 – E 1	10,33	1 958,43
N 2 – E 2	10,37	1 966,02
N 3 – E 1	10,93	2 072,18
N 3 – E 2	11,07	2 098,73
N 4	11,68	2 214,38

(*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective et que celles-ci soient applicables au 1^{er} avril 2018.

Fait à Tarbes, le 22 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

**AVENANT N° 171 DU 15 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897079M

IDCC : 9371

Entre :

UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2018	
		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdo, soit 151,67 heures par mois)
A. – Personnels d'exécution	Niveau		
1. Emplois d'exécution	N. – I	9,88	1 498,50
2. Emplois spécialisés :			
– 1 ^{er} échelon	N. – II/E1	10,02	1 519,73
– 2 ^e échelon	N. – II/E2	10,08	1 528,83
3. Emplois qualifiés :			
– 1 ^{er} échelon	N. – III/E1	10,18	1 544,00
– 2 ^e échelon	N. – III/E2	10,39	1 575,85
4. Emplois hautement qualifiés	N. – IV	11,23	1 703,25

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2018	
		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdo, soit 151,67 heures par mois)
B. – Personnels d’encadrement	Coefficient		
1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2a de la convention)			
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation – 80 ha	200	12,00	1 820,04
– exploitation + 80 ha	225	13,07	1 982,33
Cadre du 2 ^e groupe	280	16,27	2 467,67
Cadre du 1 ^{er} groupe	350	20,32	3 081,93
2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2b de la convention)		Rémunération forfaitaire mensuelle	
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation – 80 ha	200		2 420
– exploitation + 80 ha	225		2 636
Cadre du 2 ^e groupe	280		3 282
Cadre du 1 ^{er} groupe	350		4 099

Smic au 1^{er} janvier 2018 = 9,88 €.

Prestations en nature depuis le 1^{er} août 2009

(En euros.)

Salariés : nourriture par jour	9,57
logement par mois	30,42
Apprentis : nourriture par jour	7,17
logement par mois	22,81
En outre, pour les apprentis, les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux 3/4 de leur salaire.	

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d’application mentionnée à l’article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l’unité départementale d’Indre-et-Loire, section à dominante agricole, selon les dispositions de l’article D. 2231-3 nouveau du code du travail.

Fait à Tours, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR**

(Indre-et-Loire)

(15 mars 1966)

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,

Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 172 DU 15 JANVIER 2018

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

DES OUVRIERS VENDANGEURS ET DES OUVRIERS VIGNERONS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE

NOR : AGRS1897080M

IDCC : 9371

Entre :

UDSEA-FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. – Salaires des ouvriers vendangeurs d'Indre-et-Loire

Salaires horaires minimaux

Les salaires des ouvriers et ouvrières quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 9,88 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,47 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 12,90 €.

Article 2

Prestations et avantages en nature

Pour les ouvriers logés et (ou) nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit matin : 2 € ; midi : 6,66 € ; soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

Article 3

Frais de voyage

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2^e classe ou par tout autre moyen de transport en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

Article 4

II. – Salaires des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche

L'accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 1^{er}.

Article 6

Les salaires minima bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha.)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	567,13
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	751,50
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	412,03
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	548,03
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
3. Décrochage des sarments et mise en tas ⁽¹⁾	
a) Fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	295,66
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	396,04
b) Fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	310,25
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	415,47
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 25 %	

	MONTANT
4. Attachage des longs bois ⁽²⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	106,72
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	142,02
5. Egourmandage fait au printemps ⁽³⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	338,33
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	449,50
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1 m 75	289,95
Vignes ayant un écartement inférieur à 1 m 75	388,03
<p>(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré.</p> <p>(2) Pour 1 sarment. Si 2, multiplier.</p> <p>(3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le 1^{er} passage et de 25 % pour le second.</p>	

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Il annule et remplace l'avenant n° 170 sur l'accord de salaires du 16 janvier 2017.

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à la DIRECCTE, unité départementale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du nouveau code du travail.

Fait à Tours, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective**IDCC : 9374. – EXPLOITATIONS D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Indre-et-Loire)
(6 janvier 1969)**

(Étendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 10 février 1970)

**AVENANT N° 81 DU 16 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897081M

IDCC : 9374

Entre :

UDSEA FNSEA d'Indre-et-Loire,

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

I. Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations d'arboriculture fruitière
d'Indre-et-Loire

Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	CLASSIFICATION	SALAIRES HORAIRES minima	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
1.1. – Personnel d'exécution (incluant personnel de bureau et de maîtrise)			
a) Emplois d'exécutants	N.I	9,88	1 498,50
b) Emplois spécialisés			
– 1 ^{er} échelon	N.II/E1	9,94	1 507,60
– 2 ^e échelon	N.II/E2	9,97	1 512,15
c) Emplois qualifiés			
– 1 ^{er} échelon	N.III/E1	10,01	1 518,22
– 2 ^e échelon	N.III/E2	10,03	1 521,25

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	CLASSIFICATION	SALAIRES HORAIRES minima	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
d) Emplois hautement qualifiés			
– 1 ^{er} échelon	N.IV/E1	10,13	1 536,42
– 2 ^e échelon	N.IV/E2	10,25	1 554,62
1.2. – Personnel d’encadrement			
a) Avec horaire de travail bien défini (art. 13 paragraphe 3.2 a de la convention)			
– Contremaître (groupe 3)	215	11,53	1 748,15
– Chef de culture (groupe 2)	280	12,70	1 926,06
– Directeur d’exploitation (groupe 1)	350	16,19	2 455,14
b) Sans horaire de travail bien défini (art. 13 paragraphe 3.2 b de la convention)			MENSUALISATION forfaitaire ⁽¹⁾
– Contremaître (groupe 3)	215		2 594,35
– Chef de culture (groupe 2)	280		2 857,28
– Directeur d’exploitation (groupe 1)	350		3 642,17
(1) La rémunération forfaitaire comprend les dépassements d’horaire que ces cadres sont susceptibles d’effectuer de leur propre initiative selon les nécessités de leur fonction dans le respect de la loi. Elle est calculée selon la formule : salaire horaire x 225.			

Jeunes travailleurs de moins de 18 ans :

Le salaire des jeunes travailleurs de moins de 18 ans qui ne justifient pas de 6 mois de pratique professionnelle est égal à :

- 80 % avant 17 ans ;
- 90 % entre 17 et 18 ans,

du salaire de l’adulte de même catégorie professionnelle. Il ne peut cependant être inférieur à celui de l’adulte de même catégorie professionnelle lorsqu’ils fournissent le même travail qualitatif et quantitatif que ce dernier.

II. Valeur des avantages en nature de nourriture et de logement

2.1. Salariés

Nourriture par jour : 8,67 € :

- petit déjeuner : 1,30 € ;
- déjeuner : 4,34 € ;
- dîner : 3,03 €.

Logement par mois : 27,54 €.

2.2. Apprentis

La valeur des avantages en nature dont bénéficient les apprentis peut être déduite du salaire dans la limite de 75 % de la déduction autorisée pour les autres travailleurs.

Cette déduction ne peut excéder chaque mois un montant égal à 75 % du salaire de l’apprenti.

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Il annule et remplace l’avenant n° 80 du 17 février 2017.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à la DIRECCTE, unité départementale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 du code du travail.

Fait à Tours, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

**AVENANT N° 47 DU 15 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897073M

IDCC : 9142

Entre :

FDSEA du Calvados,

D'une part, et

SGA CFDT du Calvados ;

CFTC-Agri ;

UD FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux dispositions de l'annexe I et de l'article 36 de la convention collective, les salaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N1 E1	9,88	1 498,50
N1 E2	9,97	1 512,15
N2 E1	10,07	1 527,32
N2 E2	10,30	1 562,20
N3 E1	10,42	1 580,40
N3 E2	11,00	1 668,37

NIVEAU ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N4 E1	11,39	1 727,52
N4 E2	12,10	1 835,21

Article 2

Par référence à l'article 93 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3	13,53	2 052,10
2	16,73	2 537,44
1	21,32	3 233,60

Article 3

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

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 15 février 2018.

(Suivent les signataires.)

Convention collective

IDCC : 8523. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES SYLVICOLES

(Pays de la Loire)

(10 février 1987)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 38 DU 25 JANVIER 2018

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

NOR : *AGRS1897067M*

IDCC : 8523

Entre :

Union régionale professionnelle forestière ;

Représentant des entreprises forestières,

D'une part, et

FGA CFDT ;

FGTA FO Pays de la Loire ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du paragraphe B de l'annexe I à la convention collective susvisée sont modifiées comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2018.

« Annexe I

Montants des salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels correspondants aux différents niveaux professionnels ressortent, après arrondissement, à :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire et mensuel	
Niveau I Le salarié travaille sur directives précises préalablement données par chantier avec explication et contrôle continu.	9,92	1 504,57

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE horaire et mensuel	
Niveau II Le salarié travaille en autonomie dans le cadre de directives par nature de chantier. avec un contrôle régulier. En fonction des contraintes spécifiques afférentes à chaque chantier, il adapte les directives données dans la réalisation des tâches.	10,32	1 565,23
Niveau III Le salarié travaille sur la base d'une fiche de chantier avec un contrôle <i>a posteriori</i> . Il réalise les travaux en garantissant au plan technique un résultat conforme aux directives. A la capacité d'encadrer un niveau I, ou II.	10,71	1 624,39
Niveau IV Le salarié, de par son expérience et ses connaissances techniques de la sylviculture, propose dans une situation de travail les orientations à prendre pour une réalisation parfaite de la tâche. Il réalise le bilan technique du chantier, participe à l'établissement de fiches de chantier, de devis simples et de cahiers des charges. A la capacité d'encadrer ou de former un niveau I, II ou III.	11,50	1 744,21
Agents de maîtrise		
Niveau I Il organise les travaux et y participe si nécessaire. Il veille à l'exécution de ces travaux dans le respect des normes. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	12,30	1 865,54
Niveau II Il peut prendre des initiatives, apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualité exigées. Il s'assure du respect des consignes de sécurité. Il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne.	13,09	1 985,36

Article 2

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale du Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

**AVENANT N° 82 DU 6 JUILLET 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017**

NOR : AGRS1897069M

IDCC : 8731

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs de Midi-Pyrénées ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires Midi-Pyrénées,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;

Union régionale CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 sus-visée, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} juillet 2017.

À ce titre, les dispositions de l'article 23 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 23 – Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif modifié par avenant n° 78 du 7 juillet 2015 et par avenant n° 79 du 12 janvier 2016 (étendu par arrêté du 23 octobre 2015 et par arrêté du 27 juillet 2016). »

Article 2

Personnel des exploitations forestières et des scieries agricoles

À compter du 1^{er} juillet 2017, la grille de salaires est ainsi fixée.

« 1. Ouvriers des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers
et des scieries agricoles

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} juillet 2017 (151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Coef. 100	9,77	1 481,82
Échelon 2 – Coef. 110	10,01	1 518,22
Échelon 3 – Coef. 120	10,07	1 527,32
Niveau II		
Échelon 1 – Coef. 140	10,27	1 557,65
Échelon 2 – Coef. 150	10,46	1 586,47
Niveau III		
Échelon 1 – Coef. 170	10,75	1 630,45
Échelon 2 – Coef. 190	11,17	1 694,15

2. Personnel administratif des exploitations forestières,
des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

2.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} juillet 2017 (151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Coef. 100	9,77	1 481,82
Échelon 2 – Coef. 110	10,01	1 518,22
Échelon 3 – Coef. 120	10,07	1 527,32
Niveau II		
Échelon 1 – Coef. 140	10,27	1 557,65
Échelon 2 – Coef. 150	10,46	1 586,47
Niveau III		
Échelon 1 – Coef. 170	10,75	1 630,45
Échelon 3 – Coef. 210	11,45	1 736,62
Niveau IV		
Échelon 1 – Coef. 240	12,12	1 838,24
Échelon 2 – Coef. 270	12,58	1 908,01

2.2. Agents de maîtrise

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL à compter du 1 ^{er} juillet 2017 (151,67 heures)
Niveau III		
Échelon 3 – Coefficient 210	11,45	1 736,62
Niveau IV		
Échelon 1 – Coefficient 240	12,12	1 838,24
Échelon 2 – Coefficient 270	12,58	1 908,01
Échelon 3 – Coefficient 280	12,84	1 947,44

2.3. Cadres

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE à compter du 1 ^{er} juillet 2017	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) à compter du 1 ^{er} juillet 2017
Niveau V		
Échelon 1 – Coefficient 310	13,61	2 064,23
Échelon 2 – Coefficient 360	14,94	2 265,95
Échelon 3 – Coefficient 480	17,94	2 720,96
Échelon 4 – Coefficient 550	19,71	2 989,42
Échelon 5 – Coefficient 600	20,98	3 182,04

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 6 juillet 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES**

(Pays de la Loire)

(2 juillet 1985)

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 48 DU 8 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897066M

IDCC : 8522

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

FGA CFDT ;

FGTA FO ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Salaires au temps » du présent avenant.

Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Travaux à tâche » du présent avenant.

Article 3

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

« Annexe I

Salaires au temps

En application des articles 26 et 28 de la convention, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires au temps sont fixés comme suit.

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
A. – Salariés des exploitations forestières				
1	Manœuvre débutant	100	9,88	1 498,50
2	Manœuvre spécialisé	115	9,91	1 503,05
3	Ouvrier spécialisé	130	9,95	1 509,12
4	Ouvrier qualifié	140	10,00	1 516,70
5	Chef d'équipe	160	10,05	1 524,28
6	Agent de maîtrise	180	11,10	1 683,54
7	Commis de coupe	220	12,46	1 889,81
7 bis	Cadre autonome	250	13,83	2 097,60
8	Chef d'exploitation forestière	400	15,77	2 391,84
9	Directeur d'exploitation forestière	600	18,30	2 775,56
B. – Salariés des scieries agricoles				
1	Manœuvre	100	9,88	1 498,50
2	Manœuvre spécialisé	115	9,91	1 503,05
3	Ouvrier spécialisé	130	9,95	1 509,12
4	Ouvrier qualifié	140	10,00	1 516,70
5	Chef d'équipe	160	10,05	1 524,28
6	Agent de maîtrise	180	11,10	1 683,54
7	Contremaître	220	12,46	1 889,81
7 bis	Cadre autonome	250	13,83	2 097,60
8	Cadre responsable	400	15,77	2 391,84
9	Directeur d'établissement	600	18,30	2 775,56
C. – Personnel administratif				
1	Employé débutant	100	9,88	1 498,50
2	Employé confirmé	120	9,92	1 504,57
3	Employé qualifié	140	10,00	1 516,70
4	Secrétaire commercial	170	10,42	1 580,40

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 9,88 € brut de l'heure, soit 1 498,27 € brut par mois).

Annexe II

Travaux à tâche

A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après éhanchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

Campagne forestière

(En euros.)

	SALAIRE (tarif de base)	FRAIS de mécanisation ⁽¹⁾	TOTAL
1. – Feuillus durs			
– coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers) ; le m ³	4,87	1,25	6,12
– taillis sous futaie ; le m ³	5,73	1,25	6,98
– coupe champêtre ; le m ³	6,79	1,25	8,04
2. – Peupliers ou autres feuillus tendres			
– le m ³	3,23	1,25	4,48
3. – Résineux			
– le m ³	3,20	1,25	4,45
4. – Billons de sciage (toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %)			
– dimension égale ou inférieure à 2 mètres ; le stère	3,66	2,16	5,82
– dimension supérieure à 2 mètres ; le stère	3,03	2,16	5,19
5. – Travaux supplémentaires			
– filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)	De gré à gré		
– démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains	De gré à gré		
– éhouppage ; le pied	15,63	1,25	16,88
(1) Montants maximaux fixés par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 ^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

C. – Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

(En euros.)

Empilage manuel Bois de trituration et de chauffage – par 1 mètre ; le stère	5,90	2,16	8,06
Empilage mécanique (Il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) – incinération, brûlage ; le stère	De gré à gré		

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. »

Fait à Angers, le 8 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9292. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES

(Finistère)

(21 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 22 mai 1986,

Journal officiel du 30 mai 1986)

AVENANT N° 43 DU 30 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897078M*

IDCC : 9292

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Finistère,

D'une part, et

SGA CFDT du Finistère ;

CFTC du Finistère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe V de la convention collective du 21 novembre 1985 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés des exploitations horticoles et des pépinières du Finistère sont remplacées par les dispositions suivantes :

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

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Niveau 1		
échelon 1 – 101	9,88	1 498,50
échelon 2 – 102	10,02	1 519,73
Niveau 2		
échelon 1 – 201	10,19	1 545,52
échelon 2 – 202	10,23	1 551,58

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Niveau 3		
échelon 1 – 301	10,47	1 587,98
échelon 2 – 302	10,81	1 639,55
Niveau 4		
échelon 1 – 401	11,29	1 712,35
échelon 2 – 402	12,33	1 870,09
Niveau 5		
échelon 1 – 501	15,01	2 276,57
échelon 2 – 502	16,54	2 508,62
Niveau 6		
échelon 1 – 601	17,74	2 690,63
échelon 2 – 602	18,62	2 824,10

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
(Vendée)
(28 février 1968)**

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 92 DU 25 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897091M

IDCC : 9853

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vendée,

D'une part, et

SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2018 :

(En euros.)

NIVEAU et définition des emplois	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I. – Agents de production			
Échelon 1	011	9,88	1 498,50
Échelon 2	012	10,00	1 516,70
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	021	10,12	1 534,90
Échelon 2	022	10,23	1 551,59
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	031	10,40	1 577,37
Échelon 2	032	10,61	1 609,22

NIVEAU et définition des emplois	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
Échelon 1	041	10,92	1 656,24
Échelon 2	042	11,61	1 760,89
Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien Agent de maîtrise	051	13,33	2 021,76
Personnel d'encadrement			
Niveau I. – Cadre	061	15,83	2 400,94
Niveau II. – Cadre	071	19,11	2 898,41

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9531. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Mayenne)
(15 février 1974)**

(Étendue par arrêté du 17 novembre 1975,
Journal officiel du 16 janvier 1976)

AVENANT N° 95 DU 15 MARS 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897084M

IDCC : 9531

Entre :

FDSEA,

D'une part, et

SGA CFDT ;

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe II de la convention collective, en date du 15 février 1974, réglant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de polyculture et d'élevage de la Mayenne, sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant.

« Annexe II

Barème des rémunérations fixées en application des articles 18 et 19 de la convention collective

À compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant, les salaires horaires, par catégorie professionnelle, s'établissent comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	IDENTIFIANT	SALAIRE HORAIRE
1. Personnel d'exécution		
Niveau I : agent de production		

EMPLOI	IDENTIFIANT	SALAIRE HORAIRE
– échelon 1	110	9,88
– échelon 2	120	9,96
Niveau II : agent technique spécialisé		
– échelon 1	210	10,06
– échelon 2	220	10,35
Niveau III : agent technique qualifié		
– échelon 1	310	10,38
– échelon 2	320	10,83
Niveau IV : agent technique hautement qualifié		
– échelon 1	410	11,45
– échelon 2	420	12,97
2. Personnel d'encadrement		
Niveau V : contremaître	500	14,21
Niveau VI : chef de culture	600	16,82
Niveau VII : régisseur	700	20,33

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Mayenne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, rue Mac-Donald à Laval.

Fait à Laval, le 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,
HARAS ET CUMA**

(Orne)

(20 juillet 1977)

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,

Journal officiel du 10 mars 1979)

AVENANT N° 105 DU 17 JANVIER 2018

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

NOR : AGRS1897086M

IDCC : 9612

Entre :

FDSEA de l'Orne ;

FDCUMA de l'Orne,

D'une part, et

FGA CFDT de l'Orne ;

UR CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions du 1° de l'article 16 – A sont modifiées comme suit :

« Dispositions générales

1° Mode de calcul du salaire

a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2018 à :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
110	9,88	1 501,76
120	9,98	1 516,96
210	10,09	1 533,68
220	10,35	1 573,20
310	10,53	1 600,56
320	10,84	1 647,68
410	11,52	1 751,04
420	11,95	1 816,40

b) Cadres

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2018 à :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
500	12,41	1 886,32
600	14,44	2 194,88
700	16,52	2 511,04

Article 2

Les dispositions des 1^o et 2^o de l'article 17 – A « Apprentis », sont modifiées comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 2,05 € au 1^{er} janvier 2018.

2^o L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 4,10 € au 1^{er} janvier 2018. »

Les dispositions des 1^o, 2^o et 3^o de l'article 17 – B « Personnel d'exécution », sont modifiés comme suit :

« 1^o L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,75 € au 1^{er} janvier 2018 pour tous les coefficients.

Cette évaluation de la nourriture se décompose de la façon suivante :

- petit déjeuner : 3,35 € ;
- déjeuner : 6,70 € ;
- dîner : 6,70 €.

2^o L'évaluation du lavage seul est fixée à 23,49 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 33,16 € par mois au 1^{er} janvier 2018.

3^o La valeur du logement est fixée comme suit au 1^{er} janvier 2018 :

a) Logement individuel meublé :

(En euros.)

	PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	81,30
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	100,03

	PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	121,15
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un W.-C.	133,24

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18 °C.

b) Logement non meublé :

À défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²).

(En euros.)

MAISON NON MEUBLÉE, DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	50,91
Bon état général, peintures et tapisseries propres	40,26
État moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	33,86

(Le reste est sans changement.)

Article 3

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9291. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGE ET DE MARAÎCHAGE**

(Finistère)

(22 septembre 1981)

(Étendue par arrêté du 12 mars 1982,
Journal officiel du 8 avril 1982)

AVENANT N° 61 DU 30 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897077M*

IDCC : 9291

Entre :

FDSEA du Finistère,

D'une part, et

SGA CFDT du Finistère ;

CFTC du Finistère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective du 22 septembre 1981 réglementant les conditions de travail et de salaires dans les exploitations de polyculture, d'élevage et de maraîchage du département du Finistère sont remplacées par les suivantes :

« En application de l'article 13 et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires horaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Niveau 1		
échelon 1 – 11	9,88	1 498,50
échelon 2 – 12	9,90	1 501,53
Niveau 2		
échelon 1 – 21	10,02	1 519,73
échelon 2 – 22	10,05	1 524,28

COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE HORAIRE BRUT	SALAIRE MENSUEL BRUT
Niveau 3		
échelon 1 – 31	10,36	1 571,30
échelon 2 – 32	10,77	1 633,49
Niveau 4		
échelon 1 – 41	11,21	1 700,22
échelon 2 – 42	12,22	1 853,41
Cadres		
Niveau 5		
échelon 1 – 51	15,06	2 284,15
échelon 2 – 52	16,57	2 513,17
Niveau 6		
échelon 1 – 61	17,76	2 693,66
échelon 2 – 62	18,65	2 828,65

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera remis à chacune des organisations syndicales signataires.

Fait à Quimper, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9491. – **EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Maine-et-Loire)

(31 janvier 1980)

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,
Journal officiel du 2 décembre 1980)

AVENANT N° 89 DU 19 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897082M

IDCC : 9491

Entre :

FDSEA de Maine-et-Loire,

D'une part, et

SGA CFDT de Maine-et-Loire ;

FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 18 et 20 de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires mensuels et horaires afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement s'il y a lieu, ressortent à :

(En euros.)

COEF.	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE MENSUEL ET HORAIRE au 1 ^{er} février 2018	
I. – Personnel d'exploitation			
	Niveau 1. – Emplois d'exécutants Appellation : aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		

COEF.	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE MENSUEL ET HORAIRE au 1 ^{er} février 2018	
110	Échelon 1	9,88	1 498,50
120	Échelon 2	9,90	1 501,53
	Niveau 2. – Emplois spécialisés Appellation : agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
210	Échelon 1	9,93	1 506,08
220	Échelon 2	9,97	1 512,15
	Niveau 3. – Emplois qualifiés Appellation : agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
310	Échelon 1	10,17	1 542,48
320	Échelon 2	10,48	1 589,50
	Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés Appellation : technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
410	Échelon 1	11,46	1 738,14
420	Échelon 2	12,49	1 894,36
II. – Personnel de bureau			
110	Employé de bureau débutant	9,88	1 498,50
210	Employé de bureau	9,93	1 506,08
310	Employé de bureau très qualifié	10,17	1 542,48
410	Agent administratif et comptable	11,46	1 738,14
III. – Personnel d'encadrement			
176	Groupe III : chef d'équipe ou contremaître	12,55	1 903,46
245	Groupe II : chef de cultures ou gérant d'exploitation	15,13	2 294,77
320	Groupe I : directeur d'exploitation ou régisseur	19,43	2 946,95

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Vendée)

(21 décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,
Journal officiel du 15 février 1984)

AVENANT N° 71 DU 26 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897090M

IDCC : 9851

Entre :

FDSEA de la Vendée,

D'une part, et

UD SGA CFDT de la Vendée ;

UD CGT-FO de la Vendée ;

UD SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la section 2, article 18, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2018 :

(En euros.)

NIVEAU et définition des emplois	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I. – Agents de production	101	9,88	1 498,50
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
échelon 1	201	10,09	1 530,35
échelon 2	202	10,20	1 547,03
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
échelon 1	301	10,31	1 563,72
échelon 2	302	10,45	1 584,95

NIVEAU et définition des emplois	COEF.	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
échelon 1	401	10,77	1 633,49
échelon 2	402	11,92	1 807,91
Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	501	13,40	2 032,38
Personnel d'encadrement			
niveau I : cadre	601	17,10	2 593,56
niveau II : cadre	701	21,29	3 229,05

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9613. – BRANCHES SPÉCIALISÉES DE L'HORTICULTURE
ET DES PÉPINIÈRES**

(Orne)

(24 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 6 octobre 1972,
Journal officiel du 3 novembre 1972)

AVENANT N° 66 DU 17 JANVIER 2018

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

NOR : AGRS1897087M

IDCC : 9613

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de l'Orne,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Union départementale FO de l'Orne ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Basse-Normandie ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 16 « Mode de calcul des salaires » de la convention collective du 24 septembre 1969 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les salaires horaires sont fixés à compter du 1^{er} janvier 2018, sous réserve de l'application du Smic, à :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
110	9,89	1 503,28
210	10,09	1 533,68
220	10,19	1 548,88
310	10,40	1 580,80
320	10,53	1 600,56
410	10,98	1 668,96

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
420	11,25	1 710,00
450	12,00	1 824,00
500	12,47	1 895,44
550	13,46	2 045,92
660	14,56	2 213,12

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2018 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9141. – PRODUCTION AGRICOLE
(Calvados)
(1^{er} juin 2004)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 2004,
Journal officiel du 28 décembre 2004)

**AVENANT N° 23 DU 15 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897072M

IDCC : 9141

Entre :

FDSEA du Calvados ;

D'une part, et

SGA CFDT du Calvados ;

CFTC-Agri ;

UD FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N1 – E1	110	9,88	1 498,50
N1 – E2	120	9,93	1 506,08
N2 – E1	210	10,23	1 551,58
N2 – E2	220	10,38	1 574,33
N3 – E1	310	10,62	1 610,74
N3 – E2	320	11,08	1 680,50
N4 – E1	410	11,49	1 742,69
N4 – E2	420	11,98	1 817,01

Article 2

Par référence aux articles 14.2 et 14.12 de la convention collective, les salaires du personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
3	500	13,62	2 065,75
2	600	16,59	2 516,21
1	700	20,17	3 059,18

Article 3

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

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Hérouville-Saint-Clair, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8822. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Rhône-Alpes, à l'exception de la Loire)
(27 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1989,
Journal officiel du 8 février 1989)

AVENANT N° 35 DU 21 AVRIL 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUILLET 2017

NOR : AGRS1897070M

IDCC : 8822

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs l'Isère ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Haute-Savoie ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de la Drôme et de l'Ardèche ;

Syndicat des exploitants Forestiers et Scieurs du Rhône ;

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de l'Ain ;

Syndicat des forestiers privés de Rhône-Alpes,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Annexe I

Salaires horaires minima (sous réserve des dispositions relatives au Smic)

(En euros.)

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Agents de production	1 A	100	9,76	1 480,30
	1 B			
	2 C	105	9,78	1 483,33
	2 D	110	9,81	1 487,88
	3 E	115	9,84	1 492,43
	3 F	125	9,87	1 496,98
	3 G	135	9,89	1 500,02
	4 H	150	9,91	1 503,05
	4 I	170	10,25	1 554,62
	4 J	200	11,38	1 726,00
Personnel administratif	1 A	100	9,76	1 480,30
	1 B			
	2 C	105	9,78	1 483,33
	2 D	110	9,81	1 487,88
	3 E	115	9,84	1 492,43
	3 F	125	9,87	1 496,98
	3 G	135	9,89	1 500,02
	4 H	150	9,91	1 503,05
	4 I	170	10,25	1 554,62
	4 K	220	12,05	1 827,62
Personnel technique et tech- nico-commercial	4 L	180	10,69	1 621,35
	4 M	200	11,38	1 726,00
	N	250	13,07	1 982,33

CLASSIFICATION DES EMPLOIS	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE minimum	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Personnel d'encadrement	4 O	190	11,04	1 674,44
	5 P	250	13,07	1 982,33
	6 Q	300	14,79	2 243,20
	7 R	275	13,94	2 114,28
	7 S	350	16,50	2 502,56
	7 T	380	17,53	2 658,78
	8 U	420	18,89	2 865,05
	8 V	450	19,92	3 021,27
	8 W	500	21,65	3 283,66

La prime d'ancienneté : la valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,25 €. »

Article 2

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} juillet 2017.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci sera remis à chacune des organisations signataires et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité départementale du Rhône de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Auvergne-Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Fait à Lyon, le 21 avril 2017.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180150-000518
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
