

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° 2018/16 DU 5 MAI 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	(*)

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 16.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/16

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Abondement complémentaire du CPF (assurance chômage) : accord national interprofessionnel du 23 octobre 2017 portant sur l'abondement complémentaire au compte personnel de formation prévu par l'article 2, § 3, de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage.....	4
Automobile (cabinets d'expertises) : avenant n° 62 du 30 janvier 2018 précisant la notion de « d'ayants droit » dans le cadre du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé de l'accord de branche n° 56.....	6
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 119 du 25 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018.....	8
Enseignement privé indépendant : avenant n° 2 du 7 mars 2018 à l'annexe « Enseignement à distance » relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018 et aux salaires.....	11
Enseignement privé indépendant : avenant n° 40 du 7 mars 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire 2018	13
Enseignement privé non lucratif (EPNL) : accord du 12 février 2018 en vue de la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation EPNL (CPPNI EPNL).....	19
Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 126 du 22 janvier 2018 relatif à l'évolution de la grille de salaires.....	22
Journalistes : accord du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minima pour les journalistes d'agence de presse.....	25
Maroquinerie (industries) : accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes.....	32
Métallurgie (Cher) : avenant du 7 février 2018 relatif à la fixation d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective	37
Métallurgie (Cher) : avenant du 7 février 2018 relatif à la valeur du point	40
Métallurgie (Corrèze) : avenant n° 74 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires	45
Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) : avenant du 21 février 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels applicables à l'année civile 2018 et aux rémunérations minimales hiérarchiques applicables à compter du 1 ^{er} mars 2018.....	49
Métallurgie (Le Havre) : accord du 2 février 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux indemnités de panier.....	56

Presse (agences [employés, techniciens et cadres]) : avenant n° 2 du 30 janvier 2018 relatif à la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires	62
Propreté (entreprises) : avenant n° 11 du 28 février 2018 modifiant l'article 1 ^{er} « Dispositions générales » de la convention collective.....	66
Reprographie : accord du 12 février 2018 relatif aux salaires minima	72
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 02-18 du 1 ^{er} février 2018 relatif au régime complémentaire santé collective et obligatoire.....	74
Sociaux et socioculturels (centres) : avenant n° 04-18 du 1 ^{er} février 2018 relatif à l'ouverture du champ d'application de la convention collective.....	83
Sport : avenant n° 126 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP éducateur tennis.....	86
Sport : avenant n° 127 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP plieur de parachute de secours.....	88
Sport : avenant n° 128 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP réparateur de parachutes	90
Sport : avenant n° 129 du 16 janvier 2018 portant sur l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 relatif au CQP initiateur voile.....	92
Textiles (artificiels et synthétiques) : accord du 18 janvier 2018 portant création de la commission nationale paritaire permanente de négociation, de conciliation et d'interprétation	94
Transport aérien (personnel au sol) : accord du 15 février 2018 relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre	97
Travaux publics (Alsace [ouvriers]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Alsace).....	100
Travaux publics (Alsace [ETAM]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Alsace).....	102
Travaux publics (Alsace [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 (Alsace)	105
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers]) : accord du 21 décembre 2017 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Champagne-Ardenne)	107
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ETAM]) : accord du 21 décembre 2017 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Champagne-Ardenne)	109
Travaux publics (Champagne-Ardenne [ouvriers, ETAM]) : accord du 21 décembre 2017 portant fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 (Champagne-Ardenne)	112
Travaux publics (Lorraine [ouvriers]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Lorraine)	114
Travaux publics (Lorraine [ETAM]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Lorraine)	116
Travaux publics (Lorraine [ouvriers, ETAM]) : accord du 5 janvier 2018 portant fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 (Lorraine)	118

Accord national interprofessionnel
ABONDEMENT COMPLÉMENTAIRE
AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 23 OCTOBRE 2017
PORTANT SUR L'ABONDEMENT COMPLÉMENTAIRE
AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION PRÉVU PAR L'ARTICLE 2, § 3,
DE LA CONVENTION DU 14 AVRIL 2017 RELATIVE À L'ASSURANCE CHÔMAGE
NOR : ASET1850379M

Entre :
CPME ;
MEDEF ;
U2P,
D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La convention d'assurance chômage du 14 avril 2017 prévoit de renforcer l'employabilité des allocataires de 50 à 54 ans inclus, en leur permettant de bénéficier d'un abondement d'heures complémentaires de leur compte personnel de formation, dans la limite de 500 heures, pour réaliser un projet de formation.

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés aux niveaux national et interprofessionnel signataires du présent accord, précisent les conditions de mise en œuvre de cet abondement complémentaire qui vise exclusivement les salariés privés d'emploi âgés de 50 à 54 ans.

Article 1^{er}

Les allocataires âgés de 50 à 54 ans inclus peuvent bénéficier de l'abondement prévu à l'article 2, § 3 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, à compter du 1^{er} novembre 2017, date d'application de la convention d'assurance chômage. Les modalités de mobilisation de l'abondement sont précisées sur le site officiel du compte personnel de formation « moncompteformation.gouv.fr ».

Les règles générales applicables pour la mise en œuvre du compte personnel de formation pour les demandeurs d'emploi définies par le code du travail s'appliquent, sous réserve des règles spécifiques prévues aux articles 3 et 4 du présent accord.

Article 2

L'abondement de 500 heures est mentionné sur le compte personnel du bénéficiaire, dès le premier jour du versement de ses droits.

Cet abondement de 500 heures permet de prendre en charge un parcours de formation personnalisé et identifié, dans le cadre commun du CPF des demandeurs d'emploi, dans la limite des 500 heures, en complément des heures inscrites au compte du titulaire.

Ces heures peuvent être mobilisées en une ou plusieurs fois.

Pôle emploi informe systématiquement les allocataires âgés de 50 à 54 ans inclus de la possibilité de bénéficier d'un abondement complémentaire sur le compte personnel de formation en cas de réalisation d'un projet de formation personnalisé et identifié.

Cette information est également disponible sur le site officiel du compte formation de formation « moncompteformation.gouv.fr ».

Article 3

L'accompagnement du parcours de formation de l'allocataire est assuré par Pôle emploi dans le cadre du cahier des charges du conseil en évolution professionnelle (CEP) qu'il est habilité à délivrer.

La mobilisation de cet abondement nécessite le recueil préalable du consentement de l'allocataire, après validation par Pôle emploi des conditions de réalisation du parcours de formation (formation identifiée, accompagnement dans le cadre du CEP, personnalisation du parcours...) et du respect des règles d'admission au dispositif.

Une convention est alors établie entre Pôle emploi et l'allocataire pour préciser les modalités de déroulement du projet de formation, ses modalités d'accompagnement et de suivi, le nombre d'heures complémentaires faisant l'objet d'un abondement, et les conséquences en cas d'incident pendant la formation ou d'abandon.

Article 4

Le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, dans le cadre des accords d'affectation des ressources du fonds et de leurs annexes, réserve une enveloppe financière pour la prise en charge de ce dispositif intitulé « CPF demandeurs d'emploi seniors ».

Pour l'exercice 2017, le financement s'inscrit dans le cadre de l'annexe financière 2017 à la convention cadre entre le FPSPP et l'État (2015-2017), article 3.1 – Mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF). Un réajustement de l'annexe financière pourra être effectué avant la fin de l'année 2017 pour affecter des reliquats non utilisés au financement de ce dispositif.

Le FPSPP transmet chaque année au comité de pilotage interprofessionnel de la convention d'assurance chômage, les conséquences financières de ce dispositif sur ses ressources.

Un point d'étape des premières réalisations sera effectué par le FPSPP et Pôle emploi à l'issue du premier semestre 2018 sur la base d'une série d'indicateurs permettant de suivre qualitativement et quantitativement l'accès à la certification, le retour à l'emploi, la durée et la nature de ces emplois.

Une évaluation commune sera effectuée sur les mêmes bases.

Article 5

Les modalités de mise en œuvre des dispositions des articles 2, 3, 4 de l'accord national interprofessionnel du 23 octobre 2017 portant sur l'abondement complémentaire au compte personnel de formation prévu par l'article 2, § 3 de la convention du 14 avril 2017 relative à l'assurance chômage, sont applicables jusqu'au 31 décembre 2018.

Fait à Paris, le 23 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 62 DU 30 JANVIER 2018
PRÉCISANT LA NOTION DE « D'AYANTS DROIT »
DANS LE CADRE DU RÉGIME DE REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ DE L'ACCORD DE BRANCHE N° 56

NOR : ASET1850376M

IDCC : 1951

Entre :

ANEA,

D'une part, et

UPEA ;

FCM FO ;

FNSECP CGT ;

FBA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont mis en place un régime de remboursement des frais de santé des salariés et de leurs ayants droit par un accord de branche n° 56 du 6 novembre 2015.

Ils ont convenu d'améliorer le régime mis en place par ce texte en adoptant l'avenant n° 60 le 20 mars 2017.

En raison des récentes évolutions de la loi dite Évin, les partenaires sociaux ont convenu de préciser la définition des ayants droit de ce régime complémentaire afin d'être en parfaite cohérence avec les évolutions législatives.

Article 1^{er}

Modification des ayants droit bénéficiaires du régime

Sont considérés comme ayants droit à adhésion obligatoire au sens de l'article I.4 de l'accord n° 56 du 6 novembre 2015 :

- le conjoint, concubin ou partenaire de Pacs n'exerçant aucune activité professionnelle et ne percevant aucun revenu à ce titre (salaires, revenus de remplacements) ;
- les enfants du salarié (autrement dénommé participant) et/ou de son conjoint, concubin, ou partenaire de Pacs, jusqu'au 31 décembre qui suit leur 20^e anniversaire :
 - ou jusqu'au 28^e anniversaire s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
 - ou en situation de handicap avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % reconnu par le régime de base d'assurance maladie.

Article 2

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de l'expertise automobile comprenant majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

Article 3

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Dépôt. – Entrée en vigueur. – Extension

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du lendemain de la date d'expiration des délais d'opposition et des formalités de publications édictées ci-dessous.

Le présent avenant est déposé au conseil de prud'hommes de Paris et auprès des services centraux du ministre chargé du travail en deux exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

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

L'extension de l'avenant est sollicitée conformément aux dispositions du code du travail (présentement l'article L. 2261-24 du code du travail).

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

Convention collective nationale
IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE
(Entreprises artisanales)

AVENANT N° 119 DU 25 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850359M
IDCC : 843

Entre :

CNBPF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 119 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

PRÉAMBULE

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1^{er} janvier 2018, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} janvier 2018 :

1. Pour les coefficients 155 au 180 :

– la valeur monétaire du point est fixée à 0,0196 € ;

– la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,042 €.

2. Pour les coefficients 185 au 240 :

La valeur monétaire du point est fixée à 0,019273 €.

La valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,21448 €.

(il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} janvier 2018 :

a) Pour le personnel de fabrication :

Coefficient 155 : 10,08 €

Coefficient 160 : 10,18 €

Coefficient 170 : 10,37 €

Coefficient 175 : 10,47 €

Coefficient 185 : 10,78 €

Coefficient 190 : 10,88 €

Coefficient 195 : 10,97 €

Coefficient 240 : 11,84 €

b) Pour le personnel de vente :

Coefficient 155 : 10,08 €

Coefficient 160 : 10,18 €

Coefficient 165 : 10,28 €

Coefficient 170 : 10,37 €

Coefficient 175 : 10,47 €

Coefficient 180 : 10,57 €

Coefficient 185 : 10,78 €

Coefficient 190 : 10,88 €

c) Pour le personnel de services :

Coefficient 155 : 10,08 €

Coefficient 160 : 10,18 €

Coefficient 170 : 10,37 €

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 33 200 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1^{er} janvier 2018, d'une rémunération annuelle brute de 47 636 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4

Durée et champ d'application

Le présent avenant n° 119 a une durée indéterminée.

Article 5

Date d'effet et dépôt et extension

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 2 DU 7 MARS 2018
À L'ANNEXE « ENSEIGNEMENT À DISTANCE »
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018 ET AUX SALAIRES

NOR : ASET1850371M
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 :

Lors de la réunion de négociation annuelle sur la revalorisation des rémunérations qui s'est tenue le 5 février 2018, les partenaires sociaux présents à cette réunion ont pris les décisions suivantes :

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Article 1^{er}

La valeur du point qui sert de base à la classification passe de 6,2239 € à 6,2861 €, soit une augmentation de 1,00 % par rapport à janvier 2017.

Article 2

Les bases de rémunération des correcteurs de devoirs à domicile évoluent également selon les modalités suivantes :

- devoir simple ou très simple (QCM court ou moyen, exercice ne nécessitant pas de long commentaire, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 5 minutes) : de 0,88 € à 1,25 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;
- devoir à durée et complexité moyennes (QCM long, devoir rédigé, exercice nécessitant des annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 10 minutes) : de 1,72 € à 2,50 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc. ;

- devoir plus complexe et/ou plus long à corriger (dissertation, devoir exigeant de nombreuses annotations, etc., dont la durée de correction serait en moyenne de l'ordre de 15 minutes) : de 2,60 € à 3,75 € brut, selon le niveau de la classe, la complexité, etc.

Article 3

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, sera applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

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.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3351

Convention collective nationale
IDCC : 2691. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ INDÉPENDANT

AVENANT N° 40 DU 7 MARS 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018

NOR : ASET1850375M
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 :

Cet avenant ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés, car le dernier rapport de la branche fait apparaître que 95 % des entreprises emploient moins de 50 salariés en ETP.

Il est à noter que la convention collective dans ces annexes II-B et II-C prévoit que les seuils et les taux d'heures supplémentaires sont différents pour les entreprises qui emploient 20 salariés ou moins.

Les parties signataires du présent avenant ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les grilles de rémunérations annexées sous référence 1-A, 1-B, 1-C et 1-D à la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant sont remplacées par les grilles du présent avenant avec pour date d'application le premier jour du mois suivant sa date d'extension.

Article 2

2.1

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'avenant n° 30 du 24 novembre 2015 à la convention collective, relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et intégrant les dispositions des articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail, que la négociation annuelle sur les salaires au sein des entreprises doit :

- prendre en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

- viser à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

2.2

Les signataires décident, pour renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de reconnaître l'ensemble de la durée du congé parental pour le droit à l'ancienneté du salarié. Ainsi l'article 3.4 est modifié comme suit :

- dans le tableau sur les congés pris en compte « pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise » ;
- au 4^e item est supprimé dans la colonne ancienneté « (pour 50 % de la durée) ».

Article 3

Les signataires décident, en application de l'accord interbranche de fusion du 19 octobre 2016 et de l'article 1.1.2 de l'avenant n° 34 en date du 19 octobre 2016, que cet avenant ne s'appliquera pas aux entreprises relevant du champ de l'annexe « Enseignement privé à distance » de la présente convention collective.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5

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.

Article 6

Les signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 7 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1-A

Grille de salaires du personnel administratif et de service applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400
T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

ANNEXE 1-B

Grille de salaires du personnel d'encadrement pédagogique applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
E1	1 515	18 180	1 591	19 092	1 669	20 028
E2	1 552	18 624	1 629	19 548	1 711	20 532
E3	1 594	19 128	1 674	20 088	1 758	21 096
T1	1 679	20 148	1 764	21 168	1 852	22 224
T2	1 769	21 228	1 857	22 284	1 950	23 400
T3	1 889	22 668	1 984	23 808	2 083	24 996
C1	2 384	28 608	2 503	30 036	2 628	31 536
C2	2 948	35 376	3 097	37 164	3 251	39 012
C3	3 474	41 688	3 651	43 812	3 829	45 948

ANNEXE 1-C

Grille de salaires du personnel enseignant applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON A		ÉCHELON B (confirmé)		ÉCHELON C (expérimenté)	
	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel	Salaire mensuel	Salaire annuel
1. Primaire	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
2. Secondaire 1 ^{er} cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
3. Secondaire 2 ^e cycle	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
4. Bac + 1	1 656	19 872	1 738	20 856	1 825	21 900
5. Bac + 2 non diplômé	1 723	20 676	1 810	21 720	1 900	22 800
6. Bac + 2 diplômé	1 821	21 852	1 912	22 944	2 008	24 096
7. Bac + 3 diplômé, bac + 4 non diplômé	1 955	23 460	2 053	24 636	2 155	25 860
8. Bac + 4 diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
9. Bac + 5 non diplômé	2 075	24 900	2 179	26 148	2 289	27 468
10. Bac + 5 diplômé	2 552	30 636	2 747	32 964	2 961	35 532

ANNEXE 1-D

Grille de salaires des enseignants intégrés dans des cycles diplômants générant l'obligation de recherche applicable le premier jour du mois suivant la date d'extension

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON A	ÉCHELON B	ÉCHELON C
	Salaire annuel	Salaire annuel	Salaire annuel
1	20 854	21 895 (*)	/
2	26 195	27 506	29 704
3	30 682	33 031	35 674
4	32 872	34 516	37 276
5	34 927	36 763	39 606
6	38 727	40 664	43 917
(*) Il est convenu – par exception – que la troisième année de préparation du doctorat relèvera de l'échelon B.			

Convention collective nationale
IDCC : 3218. – ENSEIGNEMENT PRIVÉ NON LUCRATIF (EPNL)
(12 juillet 2016)

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2018
EN VUE DE LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION EPNL (CPPNI EPNL)

NOR : ASET1850354M
IDCC : 3218

Entre :
CEPNL,
D'une part, et
SPELC ;
FEP CFDT ;
FD CFTC E & F,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations représentatives dans la branche de l'enseignement privé non lucratif mettent en conformité la section 3 du chapitre 1^{er} de la CC EPNL avec les dispositions du code du travail modifiées par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 en créant notamment une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Elles décident :

- de réviser l'intitulé du titre de l'article 3.1 de la CC EPNL ;
- d'y introduire un préambule faisant référence à l'article L. 2232-9, I du code du travail visant à la création d'une CPPNI dans les branches ;
- de réviser les points *a* et *b* de l'article 3.1 de la CC EPNL ;
- de supprimer l'article *e* de l'article 3.1 de la CC EPNL ;
- d'adapter la numérotation des articles suivants.

Article 1^{er}

Nouvel article 3.1 *a* et *b*.

Article 3.1

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI EPNL)

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9, I du code du travail, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) est créée, elle est désignée CPPNI EPNL.

a) Composition et modalités de fonctionnement

Chaque organisation syndicale représentative dispose de 4 sièges.

Les représentants de ces organisations composent le collège des salariés.

La confédération de l'enseignement privé non lucratif (CEPNL) dispose d'un nombre de sièges égal au nombre total des sièges dont disposent les organisations syndicales de salariés représentatives. Les représentants de cette organisation composent le collège des employeurs.

La présidence de la CPPNI est assurée pour un mandat de 4 ans par un président et un vice-président selon les modalités suivantes :

- le président et le vice-président remplissent leur fonction pour 2 années ⁽¹⁾.

Au terme de ces 2 années :

- le vice-président devient président pendant les 2 années suivantes ;
- le président précédent devient vice-président pour les 2 années suivantes ;
- la désignation prend effet lors de la première réunion de la période biennale ;
- lorsque le président est issu du collège des employeurs, le vice-président est issu du collège des salariés et inversement ⁽²⁾.

La CEPNL assure le secrétariat technique et administratif de la CPPNI EPNL sous le contrôle de sa présidence. Le secrétariat technique et administratif qui peut être assuré au maximum par deux personnes n'occupe aucun siège au sens des dispositions du présent article.

Les modalités de fonctionnement et de saisine de la CPPNI EPNL sont détaillées dans un règlement intérieur pouvant être adapté en fonction de besoins spécifiques.

La correspondance générale est adressée :

CPPNI EPNL, 277, rue Saint-Jacques, 75005 Paris.
cppni@branche-epnl.org

La CPPNI EPNL détermine les moyens lui permettant un travail de qualité et efficace.

b) Missions et attributions

Hormis les missions spécifiques détaillées ci-dessous, la CPPNI EPNL exerce les missions qui lui sont dévolues et imposées par le code du travail.

Article 2

Suppression de l'article 3.1 *e* et numérotation.

Le point *e* de l'article 3.1 est supprimé.

La numérotation des points suivants est adaptée. Les points *f* et *g* deviennent les points *e* et *f*.

Article 3

Nature du présent accord et date d'application

Le présent accord est un avenant de révision de la convention collective EPNL. Il est à durée indéterminée et prend effet au 12 février 2018.

(1) L'année est entendue du 1^{er} janvier au 31 décembre.

(2) La CEPNL désigne un président pour les années 2018 et 2019.

À cette date, ses dispositions remplacent les dispositions révisées de ladite section.

Article 4

Modalités de dépôt

L'accord est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent accord. La CPPNI créée par celui-ci a en effet des missions concernant l'ensemble des entreprises de la branche.

Fait à Paris, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244

Convention collective nationale
IDCC : 1505. – **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS
ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

AVENANT N° 126 DU 22 JANVIER 2018
RELATIF À L'ÉVOLUTION DE LA GRILLE DE SALAIRES

NOR : ASET1850348M
IDCC : 1505

Entre :
Saveurs Commerce ;
FECF ;
AFFLEC ;
FNSCMF,

D'une part, et
FGTA FO ;
FNAA CFE-CGC ;
FS CFDT,

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

PRÉAMBULE

Au 1^{er} janvier 2018, le Smic horaire est passé à 9,88 € brut.

Les signataires de la convention collective nationale du commerce de détail des fruits et légumes, épicerie et produits laitiers se sont réunis pour établir une nouvelle grille de salaires.

Article 1^{er}
Grille de salaires

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N1A	10,09	1 530,27
N1B	10,26	1 556,39
N2	10,38	1 574,83

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
N3A	10,54	1 597,87
N3B	10,70	1 622,46
N4A	10,83	1 642,43
N4B	11,13	1 688,52
N5	13,76	2 086,45
N6	14,34	2 175,57
N7	17,25	2 616,52
N8	19,60	2 972,97

Article 2

L'accord relatif à la classification des emplois du 14 décembre 2016 prévoit son entrée en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension de cet accord. Pour tenir compte des délais nécessaires à la bonne application de la nouvelle grille qu'il introduit, il a été convenu que la nouvelle classification devra être appliquée par toutes les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord, au plus tard dans les 4 mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Afin d'introduire une cohérence entre les nouveaux niveaux de classifications ainsi institués et la grille des salaires, laquelle reprend les niveaux de classification, une autre grille de salaires, comportant les niveaux de la nouvelle grille de classification qui devrait entrer en application est prévue par le présent avenant.

Ainsi, les entreprises, lorsqu'elles mettront en place la nouvelle grille de classification, devront utiliser les nouveaux niveaux de classification et les montants de salaires correspondants, en appliquant la grille suivante :

(En euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
E1	10,09	1 530,27
E2	10,26	1 556,39
E3	10,38	1 574,83
E4	10,54	1 597,87
E5	10,70	1 622,46
E6	10,83	1 642,43
E7	11,13	1 688,52
AM1	13,76	2 086,45
AM2	14,34	2 175,57
C1	17,25	2 616,52
C2	19,60	2 972,97

Article 3

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 4

Effet

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 124 du 30 janvier 2017.

Il est applicable à compter du 1^{er} février 2018.

Article 5

Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

ACCORD DU 30 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA
POUR LES JOURNALISTES D'AGENCE DE PRESSE

NOR : ASET1850360M
IDCC : 1480

Entre :

FFAP,

D'une part, et

SNJ ;

SNJ CGT ;

SGJ FO ;

USJ CFDT,

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes selon l'arrêté du 5 octobre 2017 (*JO* du 14 octobre 2017), ainsi que l'organisation professionnelle d'employeurs représentant les agences de presse parmi les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la convention collective nationale de travail des journalistes selon l'arrêté du 26 juillet 2017 (*JO* du 3 août 2017), se sont rencontrées le 26 janvier 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche (art. L. 2241-8 du code du travail) pour négocier sur les salaires minima garantis pour les journalistes d'agences de presse.

Article 1^{er}

Les partenaires sociaux s'accordent pour revaloriser de + 1,0 %, au 1^{er} février 2018, la valeur du point de l'ensemble des barèmes de salaires minima des journalistes d'agences de presse, annexés au présent accord :

- barème des journalistes permanents des agences de presse photographiques ;
- barème des journalistes permanents des agences de presse écrite ;
- barème des journalistes permanents des agences de presse radio ;
- barème des journalistes permanents des agences de presse audiovisuelles (télé) ;

– barème des journalistes rémunérés à la pige des agences de presse radio et audiovisuelles.

Article 2

Le présent accord s'applique à compter du 1^{er} février 2018.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Salaires mensuels bruts minima garantis – 169 heures

Agences de presse photographiques

Valeurs au 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 15,6037122 ; majoration de + 1,0 % par rapport au 1^{er} février 2017.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	220	3 432,82
Secrétaire général de la rédaction	180	2 808,67
Secrétaire de rédaction	160	2 496,59
Chef du service photo	160	2 496,59
Éditeur photo	140	2 184,52
Reporter photo – 3 ^e échelon	140	2 184,52
Rédacteur – 3 ^e échelon	140	2 184,52
Maquettiste	130	2 028,48
Rédacteur polyvalent	130	2 028,48
Journaliste dessinateur	130	2 028,48
Reporter photo – 2 ^e échelon (*)	130	2 028,48
Rédacteur – 2 ^e échelon (*)	130	2 028,48
Reporter photo – 1 ^{er} échelon	120	1 872,45
Rédacteur – 1 ^{er} échelon	120	1 872,45
Rédacteur stagiaire – plus de 18 mois	118	1 841,24
Rédacteur stagiaire – du 13 ^e au 18 ^e mois	115	1 794,43
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	109	1 700,80
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 560,37
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters-photo 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	78,02 €
----------------------	---	---------

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Agences de presse écrite

Valeurs au 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 15,6037122.

Majoration de + 1,0 % par rapport au 1^{er} février 2017.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	250	3 900,93
Rédacteur en chef adjoint	225	3 510,84
Secrétaire général de la rédaction	205	3 198,76
Secrétaire de rédaction	180	2 808,67
Chef du service photo	180	2 808,67
Reporter photo – 3 ^e échelon	160	2 496,59
Rédacteur – 3 ^e échelon	160	2 496,59
Maquettiste	145	2 262,54
Rédacteur polyvalent	145	2 262,54
Journaliste dessinateur	145	2 262,54
Reporter photo – 2 ^e échelon (*)	145	2 262,54
Rédacteur – 2 ^e échelon (*)	145	2 262,54
Reporter photo – 1 ^{er} échelon	135	2 106,50
Rédacteur – 1 ^{er} échelon	135	2 106,50
Rédacteur stagiaire – plus de 18 mois	127,5	1 989,47
Rédacteur stagiaire – du 13 ^e au 18 ^e mois	120	1 872,45
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	110	1 716,41
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 560,37
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters-photo 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Indemnité d'appareil	5	78,02 €
----------------------	---	---------

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
10 ans	6 %	4 %
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Agences de presse audiovisuelles (télé)

Valeurs au 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 15,6037122 ;

Majoration de + 1,0 % par rapport au 1^{er} février 2017.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	343	5 352,07
Éditorialiste	343	5 352,07
Rédacteur en chef adjoint	287	4 478,27
Secrétaire général de rédaction	270	4 213,00
Chef des informations	250	3 900,93
1 ^{er} secrétaire de rédaction	235	3 666,87
Secrétaire de rédaction unique	235	3 666,87
Chef de service ou d'édition	225	3 510,84
Sous-chef de service	190	2 964,71
Grand reporter et grand reporter cameraman	190	2 964,71
Secrétaire de rédaction	185	2 886,69
Rédacteur reporter – 4 ^e échelon	185	2 886,69
Reporter cameraman – 4 ^e échelon	185	2 886,69
Rédacteur reporter – 3 ^e échelon	175	2 730,65
Reporter cameraman – 3 ^e échelon	175	2 730,65
Secrétaire de rédaction adjoint	165	2 574,61
Rédacteur reporter – 2 ^e échelon (*)	165	2 574,61
Reporter cameraman – 2 ^e échelon (*)	165	2 574,61
Rédacteur reporter – 1 ^{er} échelon	155	2 418,58
Reporter cameraman – 1 ^{er} échelon	155	2 418,58
Sténographe rédacteur	140	2 184,52
Rédacteur stagiaire – plus de 18 mois	138	2 153,31
Rédacteur stagiaire – du 13 ^e au 18 ^e mois	125	1 950,46
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	115	1 794,43
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 560,37
(*) Plan minimum de carrière : le passage au 2 ^e échelon des rédacteurs et reporters 1 ^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).		

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Barème minimum de piges

Agences de presse radio et audiovisuelles

Majoration de + 1,0 % par rapport au 1^{er} février 2017.

1. Paiement à l'acte

Information, alerte téléphonique 14,15 €.

Document commandé ou accepté, diffusé ou non :

- papier 34,12 € ;
- bobino, élément sonore : 41,21 € ;
- document visuel : 49,02 €.

Journaux radio

Vacation avec présentation :

- le matin : 83,15 € ;
- le midi ou le soir : 55,55 € ;
- vacation sans présentation ;
- le matin : 55,55 € ;
- le midi ou le soir : 34,14 €.

2. À la journée (pour les JRI)

Dossier, enquête (sur un sujet précis commandé ou accepté, diffusé ou non)

Pige journalière : 83,15 €.

Pige pour une journée de travail

a) Dossier, enquête :

- stagiaire moins de 1 an 86,95 € ;
- stagiaire plus de 1 an 93,32 € ;
- titulaire 106,02 €.

b) Permanence :

- stagiaire moins de 1 an : 70,09 € ;
- stagiaire plus de 1 an : 74,81 € ;
- titulaire : 84,59 €.

Reporteur d'images : le barème minimum est majoré de 20 % pour les JRI qui assurent en outre la rédaction du commentaire.

Agences de presse radio

Valeurs au 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 15,6037122.

Majoration de + 1,0 % par rapport au 1^{er} février 2017.

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI
Rédacteur en chef	235	3 666,87
Rédacteur en chef adjoint	195	3 042,72
Chef des informations	180	2 808,67
Chef de service	165	2 574,61
Sous-chef de service	150	2 340,56
Rédacteur reporter présentateur 4 ^e échelon ⁽¹⁾	140	2 184,52
Rédacteur reporter présentateur 3 ^e échelon ⁽¹⁾	130	2 028,48
Rédacteur reporter présentateur 2 ^e échelon ^{(1) (2)}	120	1 872,45
Rédacteur reporter présentateur 1 ^{er} échelon ⁽¹⁾	115	1 794,43
Rédacteur stagiaire – plus de 13 mois	110	1 716,41
Rédacteur stagiaire – du 4 ^e au 12 ^e mois	105	1 638,39
Rédacteur stagiaire – du 1 ^{er} au 3 ^e mois	100	1 560,37
<p>(1) Le rédacteur reporter présentateur, qui assure en outre la responsabilité éditoriale (choix des thèmes et des invités) et la présentation d'un magazine régulier d'information au moins bimensuel, bénéficie de 5 points supplémentaires de coefficient, quel que soit son échelon, et de 10 points s'il assume cette responsabilité depuis 10 ans.</p> <p>(2) Plan minimum de carrière : le passage au 2^e échelon des rédacteurs reporters 1^{er} échelon doit intervenir au plus tard 24 mois après la titularisation (stage accompli).</p>		

Prime de langue	+ 10 %
-----------------	--------

Rappel : prime d'ancienneté

Conformément à l'article 23 de la convention collective des journalistes, « les barèmes minima se trouvent majorés d'une prime d'ancienneté calculée de la façon suivante : »

ANNÉES	DANS LA PROFESSION	DANS L'ENTREPRISE
5 ans	3 %	2 %
10 ans	6 %	4 %
15 ans	9 %	6 %
20 ans	11 %	9 %

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

ACCORD DU 29 JANVIER 2018
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ET À LA MIXITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850356M
IDCC : 2528

Entre :

FFM,

D'une part, et

FNP FO ;

CFTC CMTE ;

URSTHC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La branche de la maroquinerie regroupe des TPE, PME et quelques groupes ayant une envergure internationale. La diversité de ce tissu économique est le reflet de la diversité des métiers de la branche comme la maroquinerie, la gainerie en passant par la sellerie et le bracelet-montre en cuir entre autres.

Ces entreprises dans leur diversité ont des points communs. Ce sont des entreprises qui travaillent souvent avec le secteur du luxe ce qui demande un vrai savoir-faire. Les qualités exigées dans les métiers de cette activité sont la patience, la minutie, la dextérité. Les articles fabriqués sont des sacs à main, de la petite maroquinerie. Parmi les salariés, la part féminine des effectifs se situe autour de 80 %.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche de la maroquinerie ne peuvent que constater la forte représentation de la population féminine dans nos industries. Cependant, ces mêmes partenaires considèrent que l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle n'est pas conditionné à l'appartenance de l'un ou l'autre sexe ; que le fait que certains emplois soient plus fortement féminisés ou masculinisés ne constitue en aucune manière une fatalité.

En application des dispositions de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux reconnaissent que la mixité dans les emplois des différentes catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, d'équilibre social et d'efficacité économique. Il relève de la volonté des entreprises de développer la mixité et l'égalité professionnelle que ce soit au niveau du recrutement, de la formation, de l'évolution professionnelle, de la rémunération ou bien des conditions de travail. Une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue aussi à une meilleure égalité et mixité professionnelle.

1. Champ d'application

Le présent accord s'applique en France y compris dans les DOM dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 15.12-Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques-semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case, pilote case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables, sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles, cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;

- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

L'application de cet accord de branche doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action afin de remédier aux inégalités qui pourraient être constatées.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche (art. L. 2232-5-1 du code du travail), et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la loi du 4 août 2014, pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre *a minima* les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

À compter de la date d'entrée en vigueur, le présent accord se substitue à l'accord du 24 juin 2014 portant sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche maroquinerie.

2. Conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle

a) Recrutement

Les partenaires sociaux affirment que l'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

En application de l'article L. 1142-1 du code du travail, les offres d'emploi ne pourront mentionner aucun critère de sexe ou de situation familiale. De même une neutralité est de rigueur dans la terminologie de l'offre d'emploi proposé [exemple : piqueur (se) et non pas piqueuse], ceci afin de favoriser la mixité des emplois. L'employeur ne pourra refuser d'embaucher une personne ou de renouveler son contrat de travail sur la base de critères liés au sexe, à la situation familiale du candidat. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Le recrutement est l'occasion de développer la mixité dans les entreprises et ce à tous niveaux. Il est demandé aux différents partenaires pouvant intervenir auprès de Pôle emploi ou dans le placement aux écoles pour les stagiaires de présenter parmi les candidats à un poste de maroquinier(e), à profil équivalent, une part significative d'hommes (pour les emplois fortement féminisés) et vice-versa.

b) Formation professionnelle

La formation professionnelle continue est un facteur de développement de carrières, d'évolution des compétences et par conséquent d'égalité professionnelle.

L'accès à la formation professionnelle doit être mis en œuvre aussi bien pour les femmes que pour les hommes sans distinction.

Il est rappelé que les salariés de retour de congé maternité ou de congé parental d'éducation sont prioritaires pour suivre une formation dans le cadre de la période de professionnalisation et ceci afin de favoriser le retour dans l'entreprise.

En application de l'article L. 6323-12 du code du travail, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou pour un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du compte personnel de formation (CPF) désormais intégré dans le compte personnel d'activité (CPA).

Enfin, dans les formations managériales, les entreprises veillent à intégrer la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail, afin de favoriser l'évolution des mentalités et des pratiques.

Les partenaires sociaux confient à l'observatoire des métiers de l'OPCA de la branche le suivi de l'évolution des formations par catégorie socioprofessionnelle et par sexe tous les 3 ans. Un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes est établi conformément à l'article D. 2241-7 du code du travail.

c) Déroulement de carrière

Les femmes et les hommes, à diplôme égal ou compétences équivalentes, doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à l'ensemble des postes à responsabilité. Le chef d'entreprise pourra porter à la connaissance des salariés les postes vacants et qui font l'objet d'un recrutement.

Les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salariées vers des postes à responsabilité.

Enfin, les entreprises veillent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

C'est ainsi qu'en retour de congé maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire. En cas notamment d'évolution des outils ou des techniques, l'employeur envisage avec le salarié des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail afin de faciliter son retour à l'activité professionnelle. Le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien professionnel dans les 2 mois qui suivent la reprise effective du travail afin de préciser avec l'entreprise son orientation professionnelle.

3. Rémunérations et conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel

a) Rémunérations

L'un des objectifs de la loi du 23 mars 2006 est de tendre à diminuer les écarts de rémunérations non objectifs entre les hommes et les femmes.

La rémunération se définit comme le salaire ou le traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages en nature et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier (art. L. 3221-3 du code du travail).

Chaque entreprise doit assurer une égalité de rémunération entre les salariés à travail égal et à compétences égales. Si à compétences et ancienneté égales, pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont relevés, l'entreprise doit les justifier par des raisons objectives. La branche de la maroquinerie recommande la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes non justifiés par des raisons objectives.

b) Travail à temps partiel

Le temps partiel est peu développé sur les activités de production et se retrouve plus dans les fonctions support ou dans le secteur de la vente.

La branche garantit aux salariés à temps partiel un traitement équivalent à celui des salariés de même qualification et de même ancienneté à temps plein en ce qui concerne les possibilités de promotion, de déroulement de carrière et d'accès à la formation professionnelle.

c) Nouvelles technologies

Les apports des nouvelles technologies permettent de bénéficier de nouvelles modalités d'organisation dans le fonctionnement de l'entreprise (organisation des réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information). Ces nouvelles technologies facilitent l'organisa-

tion de l'activité professionnelle. Les partenaires sociaux soulignent ainsi pour les entreprises l'intérêt de développer dans les entreprises ces nouveaux modes de fonctionnement.

4. Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les partenaires sociaux rappellent qu'une bonne articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle contribue à une meilleure égalité et mixité professionnelle. Quelle que soit la situation personnelle des salariés notamment en lien avec les contraintes familiales, les entreprises offrent les mêmes possibilités d'accès à la formation, à la mobilité et à l'évolution professionnelle.

5. Institutions représentatives du personnel

Les partenaires sociaux sont convaincus de l'intérêt d'une mixité hommes femmes dans les instances représentatives du personnel. Les organisations syndicales s'engagent à mettre en œuvre et à faire progresser la mixité homme et femme dans les listes de candidatures présentées lors des élections professionnelles dans les entreprises. Elles appliquent en ce sens l'article L. 2314-30 du code du travail.

6. Dépôt et extension

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application à partir de la date de la signature. Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature et fera l'objet des formalités de dépôt et de la procédure d'extension.

Dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux s'engagent dès à présent à procéder à un réexamen des dispositions du présent accord au cours du dernier semestre de la troisième année de sa date d'application.

Les modalités de dénonciation ou de révision du présent accord se feront dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Cher)
(15 janvier 1990)
(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)
(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,
Journal officiel du 14 novembre 1990)

AVENANT DU 7 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA FIXATION D'UNE GARANTIE ANNUELLE TERRITORIALE
DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE
NOR : ASET1850355M
IDCC : 1576

Entre :

UIMM Val de Loire,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 30 janvier 2018, conformément à l'article 31.1 de l'avenant mensuels de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales, sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

Article 3

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

Article 4

En janvier 2019, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2018 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1^{er} janvier 2018 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2019 et au plus tard en février 2019.

Article 5

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir pour négocier si le salaire minimum conventionnel fixé au niveau territorial est inférieur au Smic.

Article 6

Les partenaires sociaux pourraient se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2018 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

Article 7

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 9

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Bourges, le 7 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

GRE annuelle applicable à compter du 1^{er} janvier 2018

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	ADMINISTRATIFS et techniciens	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER
140	18 040	18 040	
145	18 109	18 109	
155	18 225	18 225	
170	18 398	18 398	
180	18 554		
190	18 811	18 811	
215	18 975	19 086	19 331
225	19 246		
240	20 052	20 809	21 258
255	21 253	22 071	22 578
270	22 321	23 396	
285	23 702	24 663	25 097
305	25 348		26 862
335	27 874		29 510
365	30 267		32 148
395	32 793		34 674

Convention collective départementale

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Cher)

(15 janvier 1990)

(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

AVENANT DU 7 FÉVRIER 2018

RELATIF À LA VALEUR DU POINT

NOR : ASET1850352M

IDCC : 1576

Entre :

UIMM Val de Loire,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,21 € en base 151,67 heures à partir du 1^{er} février 2018.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;
- annexe III du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

Article 2

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

Article 3

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 4

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

Article 6

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Administratifs et techniciens

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 5,21 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIMES D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	729,40	21,88	29,18	36,47	43,76	51,06	58,35	65,65	72,94	80,23	87,53	94,82	102,12	109,41
	2	145	755,45	22,66	30,22	37,77	45,33	52,88	60,44	67,99	75,55	83,10	90,65	98,21	105,76	113,32
	3	155	807,55	24,23	32,30	40,38	48,45	56,53	64,60	72,68	80,76	88,83	96,91	104,98	113,06	121,13
II	1	170	885,70	26,57	35,43	44,29	53,14	62,00	70,86	79,71	88,57	97,43	106,28	115,14	124,00	132,86
	2	180	937,80	28,13	37,51	46,89	56,27	65,65	75,02	84,40	93,78	103,16	112,54	121,91	131,29	140,67
	3	190	989,90	29,70	39,60	49,50	59,39	69,29	79,19	89,09	98,99	108,89	118,79	128,69	138,59	148,49
III	1	215	1 120,15	33,60	44,81	56,01	67,21	78,41	89,61	100,81	112,02	123,22	134,42	145,62	156,82	168,02
	2	225	1 172,25	35,17	46,89	58,61	70,34	82,06	93,78	105,50	117,23	128,95	140,67	152,39	164,12	175,84
	3	240	1 250,40	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05	162,55	175,06	187,56
IV	1	255	1 328,55	39,86	53,14	66,43	79,71	93,00	106,28	119,57	132,86	146,14	159,43	172,71	186,00	199,28
	2	270	1 406,70	42,20	56,27	70,34	84,40	98,47	112,54	126,60	140,67	154,74	168,80	182,87	196,94	211,01
	3	285	1 484,85	44,55	59,39	74,24	89,09	103,94	118,79	133,64	148,49	163,33	178,18	193,03	207,88	222,73
V	1	305	1 589,05	47,67	63,56	79,45	95,34	111,23	127,12	143,01	158,91	174,80	190,69	206,58	222,47	238,36
	2	335	1 745,35	52,36	69,81	87,27	104,72	122,17	139,63	157,08	174,54	191,99	209,44	226,90	244,35	261,80
	3	365	1 901,65	57,05	76,07	95,08	114,10	133,12	152,13	171,15	190,17	209,18	228,20	247,21	266,23	285,25
	4	395	2 057,95	61,74	82,32	102,90	123,48	144,06	164,64	185,22	205,80	226,37	246,95	267,53	288,11	308,69

ANNEXE II

Ouvriers

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 5,21 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIMES D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	765,87	22,98	30,63	38,29	45,95	53,61	61,27	68,93	76,59	84,25	91,90	99,56	107,22	114,88
	2	145	793,22	23,80	31,73	39,66	47,59	55,53	63,46	71,39	79,32	87,25	95,19	103,12	111,05	118,98
	3	155	847,93	25,44	33,92	42,40	50,88	59,35	67,83	76,31	84,79	93,27	101,75	110,23	118,71	127,19
II	1	170	929,99	27,90	37,20	46,50	55,80	65,10	74,40	83,70	93,00	102,30	111,60	120,90	130,20	139,50
	3	190	1 039,40	31,18	41,58	51,97	62,36	72,76	83,15	93,55	103,94	114,33	124,73	135,12	145,52	155,91
III	1	215	1 176,16	35,28	47,05	58,81	70,57	82,33	94,09	105,85	117,62	129,38	141,14	152,90	164,66	176,42
	3	240	1 312,92	39,39	52,52	65,65	78,78	91,90	105,03	118,16	131,29	144,42	157,55	170,68	183,81	196,94
IV	1	255	1 394,98	41,85	55,80	69,75	83,70	97,65	111,60	125,55	139,50	153,45	167,40	181,35	195,30	209,25
	2	270	1 477,04	44,31	59,08	73,85	88,62	103,39	118,16	132,93	147,70	162,47	177,24	192,01	206,78	221,56
	3	285	1 559,09	46,77	62,36	77,95	93,55	109,14	124,73	140,32	155,91	171,50	187,09	202,68	218,27	233,86

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

Indemnités de restauration sur le lieu de travail :

- 6,71 € (pour les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 4 heures) ;
- 2,80 € (pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour), quel que soit l'horaire.

ANNEXE III

Agents de maîtrise d'atelier

Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1^{er} février 2018.

Valeur du point : 5,21 €.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIMES D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
III	1	215	1 198,56	35,96	47,94	59,93	71,91	83,90	95,88	107,87	119,86	131,84	143,83	155,81	167,80	179,78
	3	240	1 337,93	40,14	53,52	66,90	80,28	93,65	107,03	120,41	133,79	147,17	160,55	173,93	187,31	200,69
IV	1	255	1 421,55	42,65	56,86	71,08	85,29	99,51	113,72	127,94	142,15	156,37	170,59	184,80	199,02	213,23
	3	285	1 588,79	47,66	63,55	79,44	95,33	111,22	127,10	142,99	158,88	174,77	190,65	206,54	222,43	238,32
V	1	305	1 700,28	51,01	68,01	85,01	102,02	119,02	136,02	153,03	170,03	187,03	204,03	221,04	238,04	255,04
	2	335	1 867,52	56,03	74,70	93,38	112,05	130,73	149,40	168,08	186,75	205,43	224,10	242,78	261,45	280,13
	3	365	2 034,77	61,04	81,39	101,74	122,09	142,43	162,78	183,13	203,48	223,82	244,17	264,52	284,87	305,21
	4	395	2 202,01	66,06	88,08	110,10	132,12	154,14	176,16	198,18	220,20	242,22	264,24	286,26	308,28	330,30

Convention collective départementale
IDCC : 1274. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Corrèze)
(30 septembre 1983)
(Étendue par arrêté du 27 août 1984,
Journal officiel du 5 septembre 1984)

AVENANT N° 74 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1850357M
IDCC : 1274

Entre :
UIMM Limousin,

D'une part, et
CGT ;
CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Conformément aux dispositions de l'article 14 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective, les partenaires sociaux conviennent de l'application du barème ci-dessous à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les rémunérations annuelles garanties étant fixées pour la durée légale du travail, leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif du salarié et supporter, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les valeurs prévues par le barème ci-dessous seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de classement ou de catégorie, d'une suspension du contrat de travail, d'un départ de l'entreprise.

(Voir tableau page suivante.)

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	17 994
	2	145	18 044
	3	155	18 086
II	1	170	18 214
	2	180	18 355
	3	190	18 468
III	1	215	18 763
	2	225	18 916
	3	240	19 242
IV	1	255	19 700
	2	270	20 503
	3	285	21 336
V	1	305	22 963
	2	335	25 265
	3	365	27 565
	3	395	30 018

Ces rémunérations annuelles garanties s'entendent prime conventionnelle de vacances et prime conventionnelle de fin d'année exclues.

2. Prime de panier

(art. 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

À compter du 1^{er} janvier 2018, la prime de panier de jour est fixée à 5 €.

Pour rappel : la prime de panier de nuit prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 5,50 €.

3. Rémunération minimale hiérarchique

(art. 14 et 16 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La valeur du point, base 151,67 heures mensuelles, 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 au 1^{er} janvier 2018

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

(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			742,00	37,10	779,10					
145	I	2	768,50			768,50	38,43	806,93					
155	I	3	821,50			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	AM1	1 139,50	1 139,50	79,77	1 219,27
225	III	2	1 192,50										
240	III	3	1 272,00		TA1	1 272,00	63,60	1 335,60	AM2	1 272,00	1 272,00	89,04	1 361,04
255	IV	1	1 351,50		TA2	1 351,50	67,58	1 419,08	AM3	1 351,50	1 351,50	94,61	1 446,11
270	IV	2	1 431,00		TA3	1 431,00	71,55	1 502,55					
285	IV	3	1 510,50		TA4	1 510,50	75,53	1 586,03	AM4	1 510,50	1 510,50	105,74	1 616,24
305	V	1	1 616,50						AM5	1 616,50	1 616,50	113,16	1 729,66
335	V	2	1 775,50						AM6	1 775,50	1 775,50	124,29	1 899,79
365	V	3	1 934,50						AM7	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. Prime de vacances

(art. 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze)

La prime de vacances prévue à l'article 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 170 €.

Pour rappel : la prime ou gratification de fin d'année prévue à l'article 28 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de la Corrèze est fixée à 305 €.

5. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

6. 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 Brive, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX
(Isère et Hautes-Alpes)
(13 septembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

AVENANT DU 21 FÉVRIER 2018

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS APPLICABLES À L'ANNÉE CIVILE 2018
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES APPLICABLES
À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : ASET1850347M

IDCC : 2221

Entre :

UDIMEC Isère,

D'une part, et

FO METAUX ;

SYMÉTAL 38 CDFT ;

CGC SMI Isère ;

USTM CGT Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par avenants successifs, les partenaires sociaux confirment leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales.

Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle, notamment en matière de progression raisonnée des rémunérations minimales annuelles garanties en 2018.

Au terme de leur négociation, les parties conviennent de nouvelles valeurs pour les salaires minima et primes d'ancienneté, dans les conditions ci-après stipulées, et dont les montants figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

Article 1^{er}

TEGA

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prévus à l'article 11 de la convention collective du 1^{er} octobre 2001, sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord, pour l'année 2018.

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques – RMH) et s'appliquant aux primes d'ancienneté, conformément à l'article 11 de la convention collective du 1^{er} octobre 2001, est fixée à 4,79 € pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1^{er} mars 2018, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective.

Article 3

Salaires réels

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2018, une rémunération brute inférieure aux valeurs annuelles convenues en fonction du coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu une rémunération brute inférieure, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de Smic.

Article 4

Indemnité de panier de nuit

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective du 1^{er} octobre 2001 a été portée à 6,35 € pour l'année 2018, compte tenu de l'évolution du montant du minimum garanti prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail et servant à son calcul.

Article 5

Durée et révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, dans les conditions d'application précitées.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Compte tenu de sa durée indéterminée, le présent accord ne peut pas être renouvelé. Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6

Formalités de dépôt

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du minis-

tère chargé du travail et d'une remise aux secrétariats-greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

Article 7

Suivi et rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de l'année 2019 pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

Article 8

Extension

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des taux effectifs garantis 2018

Base : 35 heures.

(En euros.)

CLASSIFICATION			OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT				
I	1	140	18 220	18 220		
	2	145	18 220	18 220		
	3	155	18 230	18 230		
II	1	170	18 240	18 240		
	2	180		18 245		
	3	190	18 245	18 250		
III	1	215	19 170	18 260	18 260	19 535
	2	225		18 295		
	3	240	19 920	18 970	18 970	20 300
IV	1	255	21 110	20 105	20 105	21 510
	2	270	22 320	21 255		
	3	285	23 535	22 415	22 415	23 980
V	1	305		23 890	23 890	25 560
	2	335		26 235	26 235	28 070
	3	365		28 590	28 590	30 590
	3	395		30 880	30 880	33 040

ANNEXE II

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} mars 2018

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles.

Base : 35 heures hebdomadaires.

Valeur du point : 4,79 €.

(En euros.)

CLASSIFICATION			OUVRIER		ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise		AGENT de maîtrise d'atelier	
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT							
I	1	140	O1	704,13	670,60				
	2	145	O2	729,28	694,55				
	3	155	O3	779,57	742,45				
II	1	170	P1	855,02	814,30				
	2	180			862,20				
	3	190	P2	955,61	910,10				
III	1	215	P3	1 081,34	1 029,85	AM1	1 029,85	AM1	1 101,94
	2	225			1 077,75				
	3	240	TA1	1 207,08	1 149,60	AM2	1 149,60	AM2	1 230,07
IV	1	255	TA2	1 282,52	1 221,45	AM3	1 221,45	AM3	1 306,95
	2	270	TA3	1 357,97	1 293,30				
	3	285	TA4	1 433,41	1 365,15	AM4	1 365,15	AM4	1 460,71
V	1	305			1 460,95	AM5	1 460,95	AM5	1 563,22
	2	335			1 604,65	AM6	1 604,65	AM6	1 716,98
	3	365			1 748,35	AM7	1 748,35	AM7	1 870,73
	3	395			1 892,05	AM7	1 892,05	AM7	2 024,49

ANNEXE III

Primes d'ancienneté au 1^{er} mars 2018

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point : 4,79 €.

Ouvrier

(En euros.)

CLASSIFICATION			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	5 ANS 15 %
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT					
I	1	140	21,12	42,25	63,37	84,50	105,62
	2	145	21,88	43,76	65,63	87,51	109,39
	3	155	23,39	46,77	70,16	93,55	116,94
II	1	170	25,65	51,30	76,95	102,60	128,25
	2	180					
	3	190	28,67	57,34	86,00	114,67	143,34
III	1	215	32,44	64,88	97,32	129,76	162,20
	2	225					
	3	240	36,21	72,42	108,64	144,85	181,06
IV	1	255	38,48	76,95	115,43	153,90	192,38
	2	270	40,74	81,48	122,22	162,96	203,69
	3	285	43,00	86,00	129,01	172,01	215,01
V	1	305					
	2	335					
	3	365					
	3	395					

Administratif, technicien et agent de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	5 ANS 15 %
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT					
I	1	140	20,12	40,24	60,35	80,47	100,59
	2	145	20,84	41,67	62,51	83,35	104,18
	3	155	22,27	44,55	66,82	89,09	111,37
II	1	170	24,43	48,86	73,29	97,72	122,15
	2	180	25,87	51,73	77,60	103,46	129,33

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	5 ANS 15 %
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT					
	3	190	27,30	54,61	81,91	109,21	136,52
III	1	215	30,90	61,79	92,69	123,58	154,48
	2	225	32,33	64,67	97,00	129,33	161,66
	3	240	34,49	68,98	103,46	137,95	172,44
IV	1	255	36,64	73,29	109,93	146,57	183,22
	2	270	38,80	77,60	116,40	155,20	194,00
	3	285	40,95	81,91	122,86	163,82	204,77
V	1	305	43,83	87,66	131,49	175,31	219,14
	2	335	48,14	96,28	144,42	192,56	240,70
	3	365	52,45	104,90	157,35	209,80	262,25
	3	395	56,76	113,52	170,28	227,05	283,81

Agent de maîtrise d'atelier

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	5 ANS 15 %
NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT					
I	1	140					
	2	145					
	3	155					
II	1	170					
	2	180					
	3	190					
III	1	215	33,06	66,12	99,17	132,23	165,29
	2	225					
	3	240	36,90	73,80	110,71	147,61	184,51
IV	1	255	39,21	78,42	117,63	156,83	196,04
	2	270					
	3	285	43,82	87,64	131,46	175,29	219,11
V	1	305	46,90	93,79	140,69	187,59	234,48
	2	335	51,51	103,02	154,53	206,04	257,55
	3	365	56,12	112,24	168,37	224,49	280,61
	3	395	60,73	121,47	182,20	242,94	303,67

Convention collective
IDCC : 979. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
(Le Havre)
(26 juin 1978)
(Étendue par arrêté du 16 mai 1980,
Journal officiel du 6 juillet 1980)

ACCORD DU 2 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX INDEMNITÉS DE PANIER
NOR : ASET1850349M
IDCC : 979

Entre :
UIMM Le Havre,
D'une part, et
CGT-FO ;
CFDT METAL Le Havre ;
CFE-CGC Haute-Normandie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}
Champ d'application

Le présent accord professionnel s'applique aux salariés et aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre du 26 juin 1978.

Article 2
Rémunérations annuelles garanties

À partir de l'année 2018, les rémunérations annuelles garanties définies à l'article 25 de la convention collective des industries métallurgiques de l'arrondissement du Havre sont établies, sur une base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, selon le barème suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	MONTANT
I	1	140	18 310
	2	145	18 363
	3	155	18 382
II	1	170	18 404
	2	180	18 457
	3	190	18 803
III	1	215	19 956
	2	225	20 582
	3	240	21 791
IV	1	255	22 955
	2	270	24 079
	3	285	25 503
V	1	305	26 893
	2	335	29 507
	3	365	31 951
		395	34 610

Les rémunérations annuelles garanties, fixées pour la durée légale du travail, devront être adaptées proportionnellement en fonction de l'horaire de travail effectif effectué par chaque salarié concerné, et supporter en conséquence les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les compensations pour réduction d'horaire sont à prendre en compte pour comparer la rémunération réelle perçue par chaque salarié avec la rémunération annuelle garantie à laquelle il a droit.

Les montants ci-dessus, garantissant des rémunérations annuelles effectives, ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Article 3

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification issus de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié sur la classification, servent de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 30 de la convention collective, et sont définies par une valeur de point unique.

À compter du 1^{er} mars 2018, la valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques est égale à 5,48 €, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont majorées de 5 % pour les ouvriers en application de l'article 25 de la convention collective, et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier en application de l'article 8 de l'avenant à la convention collective relatif à certaines catégories de mensuels.

Les rémunérations minimales hiérarchiques, fixées pour la durée légale du travail, doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et supporter de ce fait, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques et des primes d'ancienneté, calculés à partir de la valeur du point fixée au second alinéa du présent article, figurent en annexe du présent accord.

Article 4

Indemnité de panier de nuit et de panier de jour

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 5 € à compter du 1^{er} mars 2018.

L'indemnité de panier de jour prévue à l'article 36 de la convention collective est fixée à 1,79 € à compter du 1^{er} mars 2018.

Les dispositions relatives au panier de nuit et au panier de jour figurant au paragraphe « Indemnités de panier » de l'annexe à la convention collective « Tarif des primes et indemnités », modifiée par l'avenant du 13 mai 2005 et les accords du 20 septembre 2007, 4 juillet 2008, 17 juin 2010, 25 janvier 2011, 26 janvier 2012, 30 janvier 2013, 30 décembre 2013, 30 janvier 2015, 12 février 2016, 17 février 2017, sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Indemnité de panier applicable à compter du 1^{er} mars 2018

En cas de travail continu ou en équipes alternées

- de jour : 1,79 € ;
- de nuit : 5,00 €. »

Article 5

Dénonciation

La partie signataire qui dénoncera les dispositions du présent accord devra accompagner la lettre de dénonciation d'un projet de nouvel accord afin que les négociations puissent commencer sans retard dès la dénonciation.

Article 6

Révision

Au cas où l'une des parties signataires formulerait une demande de révision partielle du présent accord, les autres parties pourront se prévaloir du même droit. Elle devra être accompagnée d'un projet de rédaction concernant les points à réviser.

Les négociations commenceront au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande de révision.

Les dispositions soumises à révision demeureront en vigueur jusqu'à la signature d'un accord en substituant de nouvelles.

Article 7

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé à la Direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes du Havre dans les conditions définies aux articles L. 2231-6, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail.

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

Fait au Havre, le 2 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté
applicable à compter du 1^{er} mars 2018**

Base de 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : 5,48 €.

Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise (hors maîtrise d'atelier)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	767,20	23,02	30,69	38,36	46,03	53,70	61,38	69,05	76,72	84,39	92,06	99,74	107,41	115,08
	2	145	794,60	23,84	31,78	39,73	47,68	55,62	63,57	71,51	79,46	87,41	95,35	103,30	111,24	119,19
	3	155	849,40	25,48	33,98	42,47	50,96	59,46	67,95	76,45	84,94	93,43	101,93	110,42	118,92	127,41
II	1	170	931,60	27,95	37,26	46,58	55,90	65,21	74,53	83,84	93,16	102,48	111,79	121,11	130,42	139,74
	2	180	986,40	29,59	39,46	49,32	59,18	69,05	78,91	88,78	98,64	108,50	118,37	128,23	138,10	147,96
	3	190	1 041,20	31,24	41,65	52,06	62,47	72,88	83,30	93,71	104,12	114,53	124,94	135,36	145,77	156,18
III	1	215	1 178,20	35,35	47,13	58,91	70,69	82,47	94,26	106,04	117,82	129,60	141,38	153,17	164,95	176,73
	2	225	1 233,00	36,99	49,32	61,65	73,98	86,31	98,64	110,97	123,30	135,63	147,96	160,29	172,62	184,95
	3	240	1 315,20	39,46	52,61	65,76	78,91	92,06	105,22	118,37	131,52	144,67	157,82	170,98	184,13	197,28
IV	1	255	1 397,40	41,92	55,90	69,87	83,84	97,82	111,79	125,77	139,74	153,71	167,69	181,66	195,64	209,61
	2	270	1 479,60	44,39	59,18	73,98	88,78	103,57	118,37	133,16	147,96	162,76	177,55	192,35	207,14	221,94
	3	285	1 561,80	46,85	62,47	78,09	93,71	109,33	124,94	140,56	156,18	171,80	187,42	203,03	218,65	234,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 671,40	50,14	66,86	83,57	100,28	117,00	133,71	150,43	167,14	183,85	200,57	217,28	234,00	250,71
	2	335	1 835,80	55,07	73,43	91,79	110,15	128,51	146,86	165,22	183,58	201,94	220,30	238,65	257,01	275,37
	3	365	2 000,20	60,01	80,01	100,01	120,01	140,01	160,02	180,02	200,02	220,02	240,02	260,03	280,03	300,03
	3	395	2 164,60	64,94	86,58	108,23	129,88	151,52	173,17	194,81	216,46	238,11	259,75	281,40	303,04	324,69

A titre informatif.

Ouvriers (y compris majoration de 5 %)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	805,56	24,17	32,22	40,28	48,33	56,39	64,44	72,50	80,56	88,61	96,67	104,72	112,78	120,83
	2	145	834,33	25,03	33,37	41,72	50,06	58,40	66,75	75,09	83,43	91,78	100,12	108,46	116,81	125,15
	3	155	891,87	26,76	35,67	44,59	53,51	62,43	71,35	80,27	89,19	98,11	107,02	115,94	124,86	133,78
II	1	170	978,18	29,35	39,13	48,91	58,69	68,47	78,25	88,04	97,82	107,60	117,38	127,16	136,95	146,73
	3	190	1 093,26	32,80	43,73	54,66	65,60	76,53	87,46	98,39	109,33	120,26	131,19	142,12	153,06	163,99
III	1	215	1 237,11	37,11	49,48	61,86	74,23	86,60	98,97	111,34	123,71	136,08	148,45	160,82	173,20	185,57
	3	240	1 380,96	41,43	55,24	69,05	82,86	96,67	110,48	124,29	138,10	151,91	165,72	179,52	193,33	207,14
IV	1	255	1 467,27	44,02	58,69	73,36	88,04	102,71	117,38	132,05	146,73	161,40	176,07	190,75	205,42	220,09
	2	270	1 553,58	46,61	62,14	77,68	93,21	108,75	124,29	139,82	155,36	170,89	186,43	201,97	217,50	233,04
	3	285	1 639,89	49,20	65,60	81,99	98,39	114,79	131,19	147,59	163,99	180,39	196,79	213,19	229,58	245,98

Agents de maîtrise d'atelier (y compris majoration de 7 %)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION minimale hiérarchique	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 260,67	37,82	50,43	63,03	75,64	88,25	100,85	113,46	126,07	138,67	151,28	163,89	176,49	189,10
	3	240	1 407,26	42,22	56,29	70,36	84,44	98,51	112,58	126,65	140,73	154,80	168,87	182,94	197,02	211,09
IV	1	255	1 495,22	44,86	59,81	74,76	89,71	104,67	119,62	134,57	149,52	164,47	179,43	194,38	209,33	224,28
	3	285	1 671,13	50,13	66,85	83,56	100,27	116,98	133,69	150,40	167,11	183,82	200,54	217,25	233,96	250,67
V	1	305	1 788,40	53,65	71,54	89,42	107,30	125,19	143,07	160,96	178,84	196,72	214,61	232,49	250,38	268,26
	2	335	1 964,31	58,93	78,57	98,22	117,86	137,50	157,14	176,79	196,43	216,07	235,72	255,36	275,00	294,65
	3	365	2 140,21	64,21	85,61	107,01	128,41	149,81	171,22	192,62	214,02	235,42	256,83	278,23	299,63	321,03
	3	395	2 316,12	69,48	92,64	115,81	138,97	162,13	185,29	208,45	231,61	254,77	277,93	301,10	324,26	347,42

A tire nominatif.

Conventions collectives nationales
IDCC : 3221. – AGENCES DE PRESSE
(employés, techniciens et cadres)

AVENANT N° 2 DU 30 JANVIER 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE DE BRANCHE SUR LES SALAIRES
NOR : ASET1850362M
IDCC : 3221

Entre :
FFAP ;
FNAPPI,
D'une part, et
F3C CFDT ;
SNPEP FO ;
SPEP CFE-CGC ;
Solidaires,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation (CPPNI) de la branche des agences de presse, composée des organisations syndicales représentatives dans la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse selon l'arrêté du 22 décembre 2017 (JO du 28 décembre 2017), ainsi que des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le secteur des agences de presse selon l'arrêté du 26 juillet 2017 (JO du 3 août 2017), s'est réunie le 26 janvier 2018 dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche sur les salaires (art. L. 2241-8 du code du travail) en conformité avec son calendrier de négociations.

Article 1^{er}

Modification de l'annexe 4 de la convention collective

Les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser de + 2,0 %, au 1^{er} février 2018, le salaire mensuel brut minimum du groupe 1 de la classification de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Par ailleurs, les organisations membres de la CPPNI de la branche des agences de presse s'accordent pour revaloriser de + 1,0 %, au 1^{er} février 2018, le salaire mensuel brut minimum des

groupes 2 à 9 de la classification de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Les salaires mensuels bruts minima ainsi fixés, ainsi que les montants des primes d'ancienneté, constituent la nouvelle annexe 4 de la convention collective des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

La nouvelle annexe 4 de la convention collective est annexée au présent avenant.

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent avenant s'applique :

- à compter du 1^{er} février 2018, dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221) et adhérentes aux organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent avenant ;
- à compter du lendemain de la publication au *Journal officiel* d'un arrêté d'extension, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse (IDCC 3221).

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Définition des salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse, pour la durée légale de travail

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures.
Valeurs au 1^{er} février 2018.

(En euros.)

	GROUPE de qualification	RECRUTEMENT	PRIME D'ANCIENNETÉ								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 514,30	45,43	60,57	75,72	90,86	136,29	181,72	227,15	272,57	302,86
	Groupe 2	1 607,22	48,22	64,29	80,36	96,43	144,65	192,87	241,08	289,30	321,44
	Groupe 3	1 726,15	51,78	69,05	86,31	103,57	155,35	207,14	258,92	310,71	345,23
	Groupe 4	1 853,89	55,62	74,16	92,69	111,23	166,85	222,47	278,08	333,70	370,78
	Groupe 5	1 991,07	59,73	79,64	99,55	119,46	179,20	238,93	298,66	358,39	398,21
Cadres	Groupe 6	2 111,30	63,34	83,34	103,34	126,68	190,02	253,36	316,70	380,03	422,26
	Groupe 7	2 334,62	70,04	90,04	110,04	140,08	210,12	280,15	350,19	420,23	466,92
	Groupe 8	2 639,13	79,17	99,17	119,17	158,35	237,52	316,70	395,87	475,04	527,83
	Groupe 9	3 045,15	91,35	111,35	131,35	182,71	274,06	365,42	456,77	548,13	609,03

ANNEXE 2

Liste des articles de la convention collective modifiés par le présent avenant n° 2 :

Annexes 4 – Définition des salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse, pour la durée légale de travail.

Brochure n° 3173

Convention collective nationale
IDCC : 3043. – ENTREPRISES DE PROPRIÉTÉ
ET SERVICES ASSOCIÉS

AVENANT N° 11 DU 28 FÉVRIER 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 1^{ER} « DISPOSITIONS GÉNÉRALES »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850363M

IDCC : 3043

Entre :

FEP ;

SNPRO,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant que le rôle de la branche a été défini par 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 ;

Considérant, en particulier, l'article 24 de ladite loi qui prévoit que chaque branche doit mettre en place par le biais d'un accord collectif une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) visée à l'article L. 2232-9 I du code du travail ;

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition ainsi que ses modalités de fonctionnement.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Conformément à l'article L. 2232-9 I. du code du travail, il est mis en place au sein de la branche propreté et services associés une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La CPPNI vient se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire nationale d'interprétation telle que prévue à l'article 1.6 de la convention collective nationale (CCN) des entreprises de propreté et services associés du 26 juillet 2011.

L'ensemble des autres instances paritaires de la branche demeure.

En conséquence :

1° L'article 1.6 « Conciliation » de la CCN est modifié comme suit :

L'article 1.6.1 « Commissions d'interprétation et de conciliation » est remplacé par l'article 1.6.1 « Commission de conciliation » rédigé de la façon suivante :

« 1.6.1. Commission de conciliation

Une commission nationale paritaire de conciliation, examinera les désaccords collectifs posés par l'application de la présente convention qui n'auraient pas été réglés directement par une commission régionale de conciliation.

Cette commission est composée d'un nombre égal de représentants employeurs et de salariés désignés par les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes à la présente convention.

Les chambres régionales de l'organisation patronale signataire détermineront, en accord avec les organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes, la composition et les modalités de fonctionnement de leurs commissions régionales de conciliation.

La présidence de la commission de conciliation sera assurée par alternance tous les ans, une fois par les employeurs, une fois par les salariés. La commission établira les modalités de sa mise en place. »

2° L'article 1.6.2 « Procédure » est réécrit de la façon suivante :

« 1.6.2. Procédure

Lorsqu'une des parties, liée par la présente convention, désire saisir la commission nationale ou régionale de conciliation, elle en avise le secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

La date de la réunion et l'ordre du jour sont fixés d'un commun accord entre les parties.

Dans tous les cas de désaccords collectifs, découlant de l'application de la présente convention, la commission concernée se réunira dans un délai de 15 jours en vue de l'examen en commun desdits désaccords. Ce délai ne peut être en aucun cas être suspensif du droit de grève.

Le secrétariat de la commission nationale est assuré par la FEP, celui des commissions régionales par les chambres syndicales régionales concernées.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un procès-verbal et notifié aux parties.

Les absences autorisées des salariés participant aux commissions de conciliation ne sauraient en aucun cas leur occasionner une perte de salaire.

Les conditions d'indemnisation des déplacements des représentants aux commissions nationales de conciliation sont régies par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales. Les conditions d'indemnisations des frais de déplacements aux commissions régionales de conciliation sont fixées par le règlement intérieur de chaque commission régionale.

Les différends collectifs peuvent être soumis à la procédure de médiation, selon les règles fixées par les articles L 2523-1 et suivants du code du travail. »

3° L'article 1.7 « Entrée en vigueur » devient l'article 1.8 et l'article 1.8 « Notification, dépôt et extension de la présente convention » devient l'article 1.9

4° Il est inséré un nouvel article 1.7 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » de la CCN rédigé comme suit :

« 1.7.1. Missions

Il est mis en place au sein de la branche propreté et services associés une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) conformément à la loi.

Les missions de la CPPNI sont celles définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, notamment :

- négocier au niveau de la branche les conventions et accords, notamment dans les conditions visées au chapitre I^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail qui définit l'objet et la périodicité des négociations obligatoires de branche ;
- exercer un rôle de veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établir un rapport annuel d'activité comprenant notamment un bilan des accords d'entreprise transmis et une analyse de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;

Les entreprises de la branche doivent transmettre à la CPPNI leurs conventions et accords collectifs conclus notamment, sur la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, les congés payés et autres congés, le repos quotidien et les jours fériés et le compte épargne-temps. La transmission d'une convention ou d'un accord d'entreprise est assurée par la partie la plus diligente qui doit auparavant supprimer les noms et prénoms des négociateurs et des signataires et en informer les autres signataires de ces conventions et accords de cette transmission. La CPPNI accuse réception de ces conventions et accords et en informe ses membres dans un délai de 1 mois suivant la réception des accords. Ces derniers doivent être transmis à l'adresse suivante :

Fédération des entreprises de propreté et services associés (FEP)
CPPNI
34, boulevard Maxime-Gorki
94800 Villejuif

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le FEP. »

1.7.2. Composition et fonctionnement

1.7.2.1. Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'un collège « salariés » comprenant 20 membres, au maximum, pour l'ensemble des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau de la branche et qui sont répartis entre elles en nombre égal ;

- d'un collège « employeurs » comprenant un nombre équivalent de représentants à celui des représentants du collège « salariés » et qui sont répartis entre les organisations d'employeurs reconnues représentatives dans la branche suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

La présidence de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est assurée par le président de la délégation patronale.

1.7.2.2. Fonctionnement

Le secrétariat adresse, si possible, au moins 10 jours et au plus tard 3 jours avant la date de la réunion paritaire, les convocations par courrier électronique ainsi que tous les documents nécessaires. Les parties s'engagent à respecter ces délais, sauf accord express de ces dernières.

Les organisations syndicales représentatives souhaitant recevoir, version papier, les convocations et les documents susvisés devront en faire la demande expresse auprès du secrétariat de la CPPNI. Il leur appartiendra de se munir de ces documents à chaque réunion paritaire.

1.7.2.3. CPPNI siégeant en commission de négociation

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche et définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par la loi.

1.7.2.4. CPPNI siégeant en commission d'interprétation

Lorsque l'une des parties, liée par la présente convention collective, désire saisir la CPPNI, elle en avise le secrétariat par lettre recommandée avec avis de réception en précisant les motifs de la demande et en joignant toutes les pièces utiles au dossier.

À compter de la saisine, la commission doit se réunir dans un délai de 1 mois.

Les propositions et les décisions sont acquises à la majorité absolue des voix exprimées des membres présents. Chaque organisation syndicale représentative de salariés représentée à la réunion dispose d'une voix. Le collège « employeurs » détient un nombre de voix égal à celui détenu par l'ensemble des organisations syndicales représentatives de salariés représentées à la réunion. Ce nombre de voix attribuées au collège « employeurs » est réparti entre les organisations d'employeurs représentatives suivant la règle prévue à l'article 35, IV de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Le résultat des délibérations sera porté dans un procès-verbal notifié aux parties.

1.7.3. Remboursement des frais et statut protecteur des salariés membres de la CPPNI

Le remboursement des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives à la CPPNI est régi par les dispositions de l'accord national sur l'indemnisation des frais des représentants aux commissions paritaires nationales.

Le nombre maximum de membres présents de la délégation syndicale indemnisés est fixé à l'article 1.7.2.1 du présent avenant.

Il est précisé qu'une autorisation d'absence rémunérée sera délivrée par l'employeur, sur justificatif, aux salariés appelés à participer aux réunions de la CPPNI. Les salariés sont tenus d'informer au moins 3 jours ouvrables à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions paritaires.

Les salariés membres de la CPPNI bénéficient de la protection en cas de licenciement, sous réserve de l'information préalable de l'employeur du mandat CPPNI détenu par le salarié. »

Article 2

Modification de l'article 1.1.1 « Définition » sous article 1.1 « Champ d'application » de la CCN

L'article 1.1.1 « Définition » est modifié de la façon suivante :

« 1.1.1. Définition

La présente convention collective s'applique à tous les employeurs et salariés des entreprises et établissements exerçant sur le territoire français et ce quel que soit le pays d'établissement de l'employeur ;

- une activité de nettoyage de locaux classée sous le code APE 81.2, y compris les activités de nettoyage à l'occasion de remises en état,
- et/ou
- une activité de nettoyage à domicile de moquettes, tapis, tentures et rideaux relevant du code APE 96.01 A.

En conséquence, sont exclus du champ d'application les établissements ou entreprises ayant pour activité principale :

- la désinfection, la désinsectisation et la dératisation ;
- le ramonage. »

Article 3

Modification de l'article 1.4 « Révision » de la CCN

L'article 1.4 « Révision » est modifié comme suit :

« 1.4. Révision

La présente convention collective pourra faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur et moyennant un préavis de 30 jours.

Cette révision sera demandée par lettre recommandée avec avis de réception, lettre qui comportera l'indication des articles mis en cause et une proposition de nouvelle rédaction.

Le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 2 mois à partir de la fin du préavis, les parties devront s'être rencontrées en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

L'accord portant révision de la convention collective sera conclu selon les dispositions légales en vigueur. »

Article 4

Modification de l'article 1.5 « Dénonciation » de la CCN

L'article 1.5 « Dénonciation » est modifié comme suit :

« 1.5. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Elle continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention ou, à défaut, pendant une période de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis de 3 mois.

Si la convention dénoncée n'est pas remplacée par une nouvelle convention à l'expiration du délai ci-dessus, les salariés conservent du fait de la convention dénoncée une rémunération définie suivant les dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail.

La partie signataire qui dénonce la convention doit en informer les autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et doit procéder aux formalités de dépôt auprès de la direction départementale du travail et du greffe du conseil de prud'hommes et des services centraux du ministère du Travail. »

Article 5

Motivation liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises de propreté, y compris celles de moins de 50 salariés, ceci en raison de la nécessaire homogénéité des règles conventionnelles de la branche du fait du dispositif de transfert conventionnel visé à l'article 7 de la présente convention collective et qui assure le maintien des contrats de travail en cas de perte de marché.

Article 6

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent avenant entre en vigueur à la date de sa signature par les partenaires sociaux et fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par la loi.

Fait à Villejuif, le 28 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3027

Convention collective nationale
IDCC : 706. – **PERSONNEL DE LA REPROGRAPHIE**

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA

NOR : ASET1850365M
IDCC : 706

Entre :

SIN,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu d'un commun accord entre les organisations signataires de fixer à compter du premier jour du mois suivant l'extension du présent accord :

- le salaire minimum professionnel à 1 515 € pour 152,25 heures ;
- l'ensemble des salaires minima conventionnels des classifications comme suit :

– NIVEAU 10.00 : 1 515 € – NIVEAU 10.30 : 1 535 € – NIVEAU 10.70 : 1 616 €	– NIVEAU 20.00 : 1 530 € – NIVEAU 20.30 : 1 610 € – NIVEAU 20.70 : 1 680 €
--	--

– NIVEAU 30.00 : 1 828 € – NIVEAU 30.50 : 2 044 €	– NIVEAU 40.00 : 2 100 € – NIVEAU 40.30 : 2 654 € – NIVEAU 40.50 : 3 311 €
--	--

Les organisations signataires entendent insister sur les principes généraux d'égalité femmes-hommes dans les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, à travail égal, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes.

Les organisations signataires rappellent que le présent accord s'appliquera à toutes les entreprises après extension et qu'aucun salarié ne devra être rémunéré en dessous du salaire minimum professionnel.

Fait à Paris, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3218

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 02-18 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE SANTÉ COLLECTIVE ET OBLIGATOIRE

NOR : ASET1850353M
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, afin de la mettre en conformité avec les évolutions légales et réglementaires concernant le contrat d'accès aux soins (CAS).

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 complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Suppression de la mention « Contrat d'accès au soin »

Afin de prendre en compte les évolutions légales et réglementaires, la mention CAS relative au « contrat d'accès au soin » présente dans la grille des garanties de l'avenant n° 02-15 est supprimée et remplacée par la mention OPTAM relative à l'« option de pratique tarifaire maîtrisée ».

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

Article 2

Entrée en vigueur, dépôt et extension

Le présent avenant entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

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

Les signataires demandent l'extension du présent avenant 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 I

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

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES	BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
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...) Praticiens reconnus par les annuaires professionnels	25 €/séance dans la limite de 3 séances par an/bénéficiaire	25 €/séance dans la limite de 5 séances par an/bénéficiaire	50 €/séance dans la limite de 5 séances par an/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

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES		BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
Onlays, inlays		170 % BR	200 % BR	230 % BR
Orthodontie : – acceptée par la sécurité sociale – refusée par la sécurité sociale		250 % BR –	250 % BR –	350 % BR 250 % BR
Parodontologie		–	–	5 % PMSS
Implantologie (par an et par bénéficiaire)		–	12 % PMSS	12 % PMSS
Prothèses dentaires remboursées ⁽¹⁾ : limité à 3 prothèses par an et par bénéficiaire (équivalent SPR50)				
Remboursées par la sécurité sociale : dents du sourire (incisives, canines, prémolaires)		370 % BR	470 % BR	470 % BR
Remboursées par la sécurité sociale : dents de fond de bouche		270 % BR	320 % BR	370 % BR
Inlays-core		170 % BR	200 % BR	250 % BR
OPTIQUE				
Conformément au décret n° 204-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement 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

GARANTIES BASES CONVENTIONNELLES		BASE	BASE + OPTION 1	BASE + OPTION 2
ACTES DIVERS				
Cures thermales acceptées par la sécurité sociale par an et par bénéficiaire (hors thalassothérapie)		5 % PMSS	10 % PMSS	10 % PMSS
Ostéodensitométrie (par an et par bénéficiaire)		–	–	100 €
Patches antitabac (par an et par bénéficiaire)		2 % PMSS	2 % PMSS	4 % PMSS
<p>(*) : 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).</p> <p>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/OPTAM-CO.</p> <p>(1) Au-delà des 3 prothèses, la garantie qui s'applique est de 125 % BR pour chaque acte conformément au décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014.</p>				

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 €	722 €	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	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 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 simple foyer, sphérique									
	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° 3218

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 04-18 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF À L'OUVERTURE DU CHAMP D'APPLICATION
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850351M

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

Le secteur de l'économie sociale et solidaire ayant été consacré par la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856, il était important pour les partenaires sociaux de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial de reconnaître les entreprises de l'économie sociale et solidaire dans le champ d'application de la convention collective. Ainsi, cet avenant a pour objet d'ouvrir le champ d'application à la fois aux entreprises visées par la loi du 31 juillet 2014 et aux espaces de vie sociale.

Dans la mesure où ce présent accord modifie le champ d'application de la convention collective, il n'y a pas lieu de différencier les entreprises par taille. En effet, le champ d'application doit s'appliquer à toutes les entreprises définies dans ce champ 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.

Article 1^{er}

Champ d'application

L'article 1.1 « principe » du préambule de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1.1

Principe

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire national, y compris les départements et régions d'outre-mer, les rapports entre les employeurs et les salariés des associations et organismes de droit privé sans but lucratif ainsi que des entreprises de l'économie sociale et solidaire visées aux articles 1 et 2 de la loi du 31 juillet 2014 n° 2014-856, quelle qu'en soit la forme juridique, qui exercent à titre principal des activités :

- d'accueil et d'animation de la vie sociale et/ou ;
- d'interventions sociales et/ou culturelles concertées et novatrices et/ou ;
- d'accueil de jeunes enfants ⁽¹⁾ ;

Ces activités peuvent se caractériser par :

- leur finalité de développement social participatif ;
- leur caractère social et global ;
- leur ouverture à l'ensemble de la population ;
- leur vocation familiale et plurigénérationnelle ;
- leur organisation dans le cadre de l'animation globale.

Entrent notamment dans le champ d'application :

Les organismes de type centres sociaux et socioculturels agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation globale et coordination » par les caisses d'allocations familiales, ainsi que leurs fédérations, regroupements, centres de gestion et de ressources.

Les organismes de type espace de vie sociale agréés ou pouvant être agréés au titre de la prestation de service « animation locale » versée par les caisses d'allocations familiales.

Les organismes d'accueil de jeunes enfants de moins de 6 ans visés aux articles R. 2324-16 et suivants du code de la santé publique ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources.

Les activités de ces organismes sont en général, répertoriées à la nomenclature d'activités et produits sous les codes 88.99A, 88.99B, 88.91A, 94.99Z, 79.90Z, 90.04Z, 94.12Z, 93.29Z ainsi que leurs fédérations et regroupements, centres de gestion et de ressources ».

Article 2

Effet et durée

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Sauf opposition majoritaire exprimée dans les conditions légales et réglementaires, le présent avenant s'appliquera ainsi à l'ensemble de la branche professionnelle au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

(1) À l'exclusion des entreprises qui appliquent la convention collective du 26 août 1965 des établissements de soins, de cure et de prévention pour enfants (arrêté du 16 septembre 2009, article 1).

Dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail, les signataires en demandent l'extension.

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

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 126 DU 16 JANVIER 2018
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIF AU CQP ÉDUCATEUR TENNIS

NOR : ASET1850366M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES
Éducateur tennis (ET)	Le titulaire du CQP ET est classé dans le groupe 3 de la convention collective nationale du sport (CCNS).	Le titulaire du certificat de qualification professionnelle éducateur tennis (CQP ET) participe exclusivement à l'initiation au tennis, sous forme collective, de tout public jusqu'au premier niveau de compétition (indication classement FFT : 40). Il est capable d'assurer la sécurité d'un groupe de pratiquants lors de séances d'initiation au tennis. À l'exclusion des cours individuels. À l'exclusion de l'entraînement et de la formation de cadres. Son horaire d'exercice est limité à 360 heures par an. Lorsque les limites d'exercice horaires ne sont pas respectées, le titulaire du CQP ET est classé au groupe IV de la CCNS.

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

**AVENANT N° 127 DU 16 JANVIER 2018
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIF AU CQP PLIEUR DE PARACHUTE DE SECOURS**

NOR : ASET1850367M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES
Plieur de parachute de secours	Le titulaire du CQP de plieur de parachute de secours est classé au groupe 3	<p>Le plieur de parachute de secours contrôle, plie, assemble, démonte, démêle et entretient les parachutes de secours dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 128 DU 16 JANVIER 2018
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIF AU **CQP** RÉPARATEUR DE PARACHUTES

NOR : ASET1850369M

IDCC : 2511

Entre :

COSMOS ;

CNEA,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES
Réparateur de parachutes	Le titulaire du CQP de réparateur de parachutes est classé au groupe 3	<p>Le réparateur de parachutes contrôle, détecte et répare les parachutes dont il a la responsabilité au regard des réglementations en vigueur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP, le besoin d'intervention identifié correspond à un volume horaire de travail partiel de 360 heures par an.</p> <p>Au-delà de ce volume horaire annuel, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter une personne titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

Convention collective nationale

IDCC : 2511. – SPORT

AVENANT N° 129 DU 16 JANVIER 2018
PORTANT SUR L'ANNEXE 1 DE LA CCN DU SPORT DU 7 JUILLET 2005
RELATIF AU CQP INITIATEUR VOILE

NOR : ASET1850370M
IDCC : 2511

Entre :
COSMOS ;
CNEA,

D'une part, et

CFDT ;
FNASS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 5 de l'annexe 1 de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

(Voir tableau page suivantes.)

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE	PRÉROGATIVES
Initiateur voile	Le titulaire du CQP d'initiateur voile est classé au groupe 3	<p>Animation et initiation à la voile, jusqu'aux premiers niveaux de compétition pour tout public, sous l'autorité d'un titulaire d'une certification professionnelle des activités physiques ou sportives en voile de niveau IV ou supérieur ou d'un titulaire d'une certification professionnelle d'encadrement des activités physiques et sportives de niveau 4 minimum adossée à un CQP d'initiateur voile, le nombre de titulaires du CQP d'initiateur voile placés sous cette autorité ne pouvant être supérieur à 10, dans la limite de 140 pratiquants encadrés par titulaires d'une certification de niveau IV ou supérieur.</p> <p>Au regard de la situation professionnelle visée par le CQP d'initiateur voile, le besoin d'intervention identifié et lié à l'activité d'encadrement supervisée correspond à un volume horaire de travail partiel d'un maximum de 500 heures par an. Au-delà de ce volume horaire annuel sur l'activité d'encadrement, l'employeur doit permettre l'accès du professionnel titulaire du CQP à une autre certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport (niveau IV ou supérieur) par le biais de la formation professionnelle continue, ou à défaut recruter un professionnel titulaire d'une certification du secteur inscrite à l'annexe II. – 1 du code du sport.</p>

Article 2

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3340

Convention collective nationale

IDCC : 1942. – **TEXTILES ARTIFICIELS ET SYNTHÉTIQUES
ET PRODUITS ASSIMILÉS**

ACCORD DU 18 JANVIER 2018

PORTANT CRÉATION DE LA COMMISSION NATIONALE PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION, DE CONCILIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850361M

IDCC : 1942

Entre :

SFTAS,

D'une part, et

FS CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

THC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Dispositions générales relatives à la création de la commission

Le présent accord est conclu dans le cadre du champ d'application de la convention collective nationale des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés (IDCC 1942), pour une durée indéterminée.

Préambule explicatif

L'article 40 des textes généraux communs de la CCN des TAS et PA susvisée, prévoyait déjà des dispositions concernant une commission nationale paritaire d'interprétation et de conciliation. Afin de prendre en compte les nouvelles dispositions légales issues de l'article 24 de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les dispositions prévues à l'article 40 précité sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes.

*Commission nationale paritaire permanente de négociation,
de conciliation et d'interprétation*

1. Composition

Quand elle se réunit en tant que commission de négociation, la commission est composée d'un nombre de 3 représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche (un représentant permanent de chacune des organisations syndicales représentatives pourra s'ajouter au nombre précité de trois). Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

Quand elle se réunit en tant que commission paritaire de conciliation et/ou d'interprétation, la commission est composée d'un nombre de 2 représentants au plus pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche. Pour les employeurs au plus d'un même nombre total de représentants désignés par le syndicat français des textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés.

2. Modalités pratiques

La convocation précisant l'ordre du jour des réunions, accompagné des documents de travail, sera transmise en principe 21 jours avant la date de la réunion (et au plus tard 15 jours au moins avant la date de la réunion), à chaque représentant des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Au cas où des salariés auraient à assister à une réunion de la commission, ils seront tenus d'informer leur employeur et le SFTAS de leur participation au plus tard 10 jours avant la réunion.

Les absences seront régies comme suit :

- paiement du temps de travail non effectué comme temps de travail effectif ;
- frais de transport remboursés sur la base du tarif SNCF 2^e classe ou du tarif le moins élevé ;
- participation forfaitaire aux frais de séjour.

La durée des absences et le montant de la participation forfaitaire, réactualisés tous les ans en tenant compte de l'inflation, sont précisés préalablement à chaque réunion paritaire, par une annexe envoyée à chaque fédération représentant les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Dans la limite de 4 réunions paritaires par an, les réunions paritaires seront précédées d'une réunion préparatoire. Dans ces cas, la durée des absences et le montant de la participation forfaitaire visés ci-dessus tiendront compte de cette préparatoire. Le nombre de représentants des organisations syndicales lors de cette préparatoire pourra être porté de 3 à 5 salariés. Le SFTAS devra être informé de l'organisation de cette réunion préparatoire au plus tard 10 jours avant la réunion.

3. Secrétariat de la commission

Il est assuré par le SFTAS.

Afin de répondre aux obligations légales et réglementaires en vigueur relatives à la transmission des conventions et accords d'entreprises, il est précisé que l'adresse postale de la commission est la suivante : CPPNI de la branche « Textiles artificiels et synthétiques et produits assimilés », 37-39, rue de Neuilly, BP 121, 92110 Clichy et l'adresse mail est : fpenard@textile.fr.

La procédure de transmission sera conforme aux dispositions du décret du 18 novembre 2016 (notamment suppression par la partie la plus diligente des noms et prénoms des négociateurs et signataires des conventions et accords d'entreprises). La commission accuse réception des conven-

tions et accords. Ces derniers sont transmis par le secrétariat aux membres de la commission dans un délai de 1 mois.

4. Missions

La commission se réunira au moins 3 fois par an, sans préjudice de la réunion portant sur la négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels. En tenant compte de cette dernière réunion, il y aura donc au moins, à compter de l'année 2018, 4 réunions paritaires nationales par année civile.

La commission déterminera chaque année son calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail. Le calendrier précis des dates de l'agenda social sera précisé en fin d'année $n - 1$.

En plus des missions d'intérêt général fixées par l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission continuera à avoir une mission d'interprétation et de conciliation, dans les conditions précisées ci-après :

Toute demande relative à l'interprétation des textes de la présente convention et de ses annexes, ainsi que tous les différends nés de leur application, qui n'auraient pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise, pourront être soumis par la partie la plus diligente à la commission nationale paritaire.

Cette commission sera valablement saisie, par lettre recommandée et sur la base d'un dossier argumenté, du côté salarial, par le canal de l'une ou l'autre des organisations syndicales représentatives de branche, du côté patronal par le SFTAS. La commission sera convoquée à l'initiative de l'organisation patronale régulièrement saisie, dans les conditions telles qu'elle puisse se prononcer dans un délai maximum de 21 jours dans le cas d'un différend. Les convocations seront adressées après consultation des organisations syndicales au moins 15 jours avant la date prévue pour la réunion de la commission ».

II. – Notification. – Dépôt. – Extension

Le présent accord a été fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé conformément au code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Clichy, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3177

Convention collective nationale
IDCC : 275. – TRANSPORT AÉRIEN
(Personnel au sol)

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2018
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE

NOR : ASET1850377M
IDCC : 275

Entre :

FNAM,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

FEETS FO ;

FNEMA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du transport aérien ont conclu un accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien le 14 décembre 2017.

Afin de faciliter la compréhension du texte, les partenaires sociaux de la branche du transport aérien conviennent de procéder à la révision de l'article 3.1 « Garanties décès et perte totale et irréversible d'autonomie » de cet accord.

Les partenaires sociaux conviennent expressément que les dispositions des autres articles de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017 demeurent inchangées.

Article 1^{er}

Objet de l'avenant de révision

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 3.1 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

Les dispositions de l'article 3.1 sont modifiées comme suit :

« Deux options sont proposées. Le choix de l'option retenue est fait par l'entreprise lors de l'adhésion.

Il est définitif et s'impose au salarié.

Option 1 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 130 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants) ;
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès ;
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié ;
- en cas de décès consécutif à un accident, un capital supplémentaire de 100 % du capital décès sera versé ;
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail.

Option 2 :

- en cas de décès, quelle qu'en soit la cause, ou de perte totale et irréversible d'autonomie, il sera versé un capital de base de 160 % du salaire annuel brut du salarié, quelle que soit sa situation de famille, aux bénéficiaires désignés par celui-ci. Un capital supplémentaire de 35 % minimum sera également versé par enfant à charge (dans la limite de 3 enfants).
- double effet : versement de 100 % du capital décès s'il reste au moins un enfant de moins de 18 ans à charge au jour du décès.
- en cas de décès, une allocation obsèques représentant au minimum 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour du sinistre sera versée aux bénéficiaires désignés par le salarié.
- après 90 jours continus d'incapacité temporaire ou d'invalidité, le salarié est exonéré de paiement de cotisation. L'exonération des cotisations cesse en cas de reprise du travail. »

Article 2

Date d'effet de l'avenant de révision

Le présent avenant prendra effet à compter du jour de sa signature par les partenaires sociaux pour les entreprises adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il s'appliquera au premier jour du mois qui suit la date de son extension pour les entreprises non adhérentes aux organisations patronales signataires.

Il prendra fin au 31 décembre 2019 et ne produira plus d'effets au-delà de cette date, conformément à l'article 10 de l'accord relatif au régime de prévoyance du personnel non cadre au sein de la branche du transport aérien du 14 décembre 2017.

Article 3

Formalités de publicité, dépôt et d'extension

Conformément à la législation en vigueur, dès lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par les organisations syndicales représentatives, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension.

Le présent avenant fera également l'objet d'une publication sur la base de données nationale.

Conformément à la législation en vigueur, le présent avenant sera publié, au titre de la période transitoire, dans une version ne comportant pas les noms et prénoms des négociateurs et des signataires.

Fait à Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(ALSACE)

NOR : ASET1850358M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Alsace ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
I	1	100	19 164
	2	110	19 250

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
II	1	125	19 978
	2	140	22 103
III	1	150	23 435
	2	165	25 736
IV		180	27 904

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(ALSACE)
NOR : ASET1850372M
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Alsace ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

(Voir tableau page suivantes.)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
A	19 088
B	19 625
C	21 154
D	23 615
E	25 324
F	28 111
G	32 110
H	33 373

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018
F	32 328
G	36 926
H	38 379

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018
(ALSACE)

NOR : ASET1850368M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Alsace ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	2,40	2,53	10,90
Zone 2	(10 à 20 km)	3,14	3,51	
Zone 3	(20 à 30 km)	4,28	4,70	
Zone 4	(30 à 40 km)	5,84	6,35	
Zone 5	(40 à 50 km)	7,08	7,65	
Zone 6	(> 50 km)	8,48	9,10	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1850374M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Champagne-Ardenne ;
SCOP BTP Nord,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
CR CFDT Grand Est ;
FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
I	1	100	19 164
	2	110	19 490

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
II	1	125	20 021
	2	140	22 185
III	1	150	23 435
	2	165	25 754
IV		180	27 904

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1850378M
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Champagne-Ardenne ;
SCOP BTP Nord,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFE-CGC Grand Est ;
CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
A	19 088
B	19 739
C	21 638
D	23 993
E	26 199
F	29 292
G	32 720
H	34 547

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018
F	33 686
G	37 628
H	39 729

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Metz, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2017
PORTANT FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018
(CHAMPAGNE-ARDENNE)

NOR : ASET1850380M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTP Champagne-Ardenne ;
SCOP BTP Nord,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
CFE-CGC Grand Est ;
CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0 à 10 km)	2,09	2,70	10,90
Zone 2	(10 à 20 km)	3,94	6,11	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,20	8,60	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,38	11,31	
Zone 5	(40 à 50 km)	9,23	13,75	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 21 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(LORRAINE)
NOR : ASET1850364M
IDCC : 1702

Entre :

FRTP Lorraine ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

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

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
I	1	100	19 164
	2	110	19 490

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
II	1	125	20 021
	2	140	22 185
III	1	150	23 435
	2	165	25 578
IV		180	27 793

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(LORRAINE)
NOR : ASET1850373M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Lorraine ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

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

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
A	19 088
B	19 739
C	21 638
D	23 993
E	26 326

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
F	29 292
G	32 720
H	34 547

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

Article 2

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2018)
F	33 686
G	37 628
H	39 729

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 5 JANVIER 2018
PORTANT FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018
(LORRAINE)

NOR : ASET1850631M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Lorraine ;

Est SCOP BTP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

CR CFDT Grand Est,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Voir tableau page suivante.)

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,37 €	2,12 €	10,50 €
Zone 2	(10/20 km)	2,73 €	4,40 €	
Zone 3	(20/30 km)	4,04 €	7,08 €	
Zone 4	(30/40 km)	5,46 €	10,61 €	
Zone 5	(40/50 km)	6,87 €	12,38 €	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Metz, le 5 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180160-000518
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours-
