

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/17 DU 12 MAI 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	55

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/17

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Alimentaire (secteur) : adhésion par lettre du 4 décembre 2017 de la CNCT à l'accord multibranches du 1 ^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches.....	4
Animation : avenant n° 163 du 20 décembre 2017 relatif aux temps partiels.....	5
Animation : avenant n° 164 du 20 décembre 2017 relatif à la grille spécifique.....	12
Bâtiment (Île-de-France hors Seine-et-Marne [ETAM]) : avenant n° 9 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2018.....	14
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : avenant n° 34 du 5 décembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018	16
Bâtiment (région parisienne [ouvriers]) : avenant n° 35 du 5 décembre 2017 relatif à l'indemnité de repas.....	18
Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 17 octobre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2018 (Rhône)	20
Bâtiment (Rhône [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 17 octobre 2017 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} janvier 2018 (Rhône)	22
Restauration rapide : avenant n° 52 du 18 octobre 2017 relatif l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	24
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant les protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs	33
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés.	34
Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 6 février 2018 modifiant le protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés	35
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 16 octobre 1958 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents par les caisses en vue de l'achat d'un véhicule à moteur.....	36

Sécurité sociale (organismes) : avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 19 décembre 1974 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux agents de direction et agents comptables en vue de l'achat d'un véhicule automobile	37
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 2 janvier 1975 concernant le montant, les conditions d'attribution et de remboursement des prêts accordés aux ingénieurs-conseils en vue de l'achat d'un véhicule automobile	38
Sécurité sociale (organismes) : avenant du 6 février 2018 modifiant l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche	39
Services à la personne (entreprises) : adhésion par lettre du 15 janvier 2018 de la FFEC à la convention à compter du 1^{er} janvier 2018	40
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2017 relatif à la fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Aquitaine)	41
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2017 relatif à la fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 (Aquitaine)	43
Travaux publics (Aquitaine [ETAM]) : accord du 13 décembre 2017 relatif à la fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Aquitaine)	45
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) : accord du 8 décembre 2017 relatif à la fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Poitou-Charentes)	48
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM]) : accord du 8 décembre 2017 relatif à la fixation des indemnités de petits déplacements pour l'année 2018 (Poitou-Charentes)	50
Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 8 décembre 2017 relatif à la fixation du barème des salaires minima pour l'année 2018 (Poitou-Charentes)	52

Accord professionnel
SECTEUR ALIMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 4 DÉCEMBRE 2017
DE LA CNCT À L'ACCORD MULTIBRANCHES DU 1^{ER} JUILLET 2016
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE INSTANCE DE COORDINATION
DES CPNEFP DE BRANCHES ET INTERBRANCHES
NOR : ASET1850382M

Confédération nationale des charcutiers-traiteurs et traiteurs
15, rue Jacques-Bingen
75017 Paris

Paris, le 4 décembre 2017.

Madame,

Je vous fais part, par le présent courrier, de l'adhésion de la CNCT à l'accord multibranches du 1^{er} juillet 2016 relatif à la création d'une instance de coordination des CPNEFP de branches et interbranches dans le secteur alimentaire.

Conformément à la procédure d'adhésion à un accord déjà signé, nous confirmerons, très prochainement, cette adhésion au service de dépôt des accords de la direction générale du travail du ministère en charge du travail.

Je vous prie d'agréer, Madame, mes salutations distinguées.

Le président.

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 163 DU 20 DÉCEMBRE 2017

RELATIF AUX TEMPS PARTIELS

NOR : ASET1850395M

IDCC : 1518

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient négocié et signé deux accords de branche (avenant n° 148 du 23 juin 2014 et avenant n° 150 du 25 juillet 2014) afin d'apporter une dérogation aux dispositions légales relatives aux durées minimales de travail pour les temps partiels.

Ces deux avenants ont été conclus à durée déterminée et arrivent à terme au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 1^{er} juillet 2017.

Conformément aux avenants suscités, les partenaires sociaux ont commandité une étude dans la branche de l'animation, relative aux temps partiels. Cette étude a été remise aux partenaires sociaux en juin 2017.

Il en ressort que le temps partiel, voire très partiel, est une réalité de la branche de l'animation dont il faut continuer à tenir compte. Pour une majorité des contrats de travail à temps partiel de la branche, la durée de travail est inférieure à 24 heures et le recours à ce type de contrat ne procède pas, pour plus de la moitié de ces salariés, d'un choix en opportunité mais bien de contraintes objectives liées à l'activité et aux tailles des entreprises.

De plus, le contexte économique, et son évolution ces 3 dernières années, ne peut permettre, sans toucher à la pérennité des emplois, la mise en œuvre de la progression initialement souhaitée par les partenaires sociaux. Ainsi des dernières dispositions légales et réglementaires relatives aux contrats aidés, des rythmes scolaires, des dotations aux collectivités. Autant de mesures récentes qui touchent

le modèle économique des entreprises de la branche animation, et ne permettent pas une lisibilité à long terme.

Conscients des difficultés que pose la mise en œuvre des durées de travail à temps partiel prévues au 1^{er} janvier 2018, les partenaires sociaux mettent en place, au travers de cet avenant, des durées de travail intermédiaires assorties d'une compensation spécifique pour les salariés à temps partiel, des mesures de bilan concernant l'évolution de l'emploi à temps partiel dans la branche et l'amélioration des pratiques de mutualisation.

Article 1^{er}

Toutes les dispositions de l'avenant n° 150 sont abrogées.

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

À compter de la quatrième année d'application de cet avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021, il est prévu une reprise des négociations.

Le temps partiel touchant l'ensemble des entreprises de la branche, les mesures de l'accord présent s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, plus et moins de 50 salariés ETP, sauf dispositions particulières mentionnées (art. 5.9.2.1 et 5.9.2.2).

Article 2

Les articles 5.9 et suivants, abrogés par cet avenant, sont remplacés par les dispositions suivantes :

« 5.9. Temps partiels

Définition

Est considéré dans la branche comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure :

- à la durée légale du travail (soit 35 heures par semaine) ;
- à la durée mensuelle résultant de l'application, sur cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ;
- à la durée de travail annuelle résultant de l'application sur cette période des dispositions des articles 5.7.2.3 et 5.7.3.1 de la convention collective de l'animation, soit 1 485 ou 1 575 heures, selon les entreprises.

Les dispositions figurant au présent article 5.9 s'appliquent aux salariés à temps partiel à l'exclusion de ceux bénéficiant de dispositions conventionnelles spécifiques, notamment les professeurs et animateurs-techniciens (art. 1.4 de l'annexe 1 de la présente convention collective).

5.9.1. Mention du contrat de travail

Le contrat de travail devra comporter les mentions suivantes :

- 1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;
- 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé qu'une telle modification ne pourra être imposée sans le respect d'un délai de prévenance de 7 jours ;
- 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié ;
- 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ;

5° Le lieu de travail.

5.9.2. Horaire minimal

5.9.2.1. Conformément à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, il est prévu des dérogations quant à la durée minimale pour les salariés à temps partiel de la grille générale de classification en fonction de la taille en effectifs équivalents temps (ETP) de leur établissement de rattachement :

Il est tenu compte dans ces dérogations du rapport d'étude relatif aux temps partiels commandité par les partenaires sociaux, pour différencier par tranche d'effectif la fixation de ces seuils.

ANNÉE Seuils d'effectifs ETP par établissement	À COMPTER du 1 ^{er} janvier 2018
Inférieur ou strictement égal à 10 ETP	8 heures
Plus de 10 ETP à moins ou strictement égal à 49 ETP	12 heures
Plus de 49 ETP à moins ou strictement égal à 299 ETP	15 heures
Plus de 299 ETP	24 heures

Ces durées minimales ne s'appliquent pas aux salariés en contrat à durée déterminée de remplacement, quelle qu'en soit la durée, ainsi qu'aux contrats à durée déterminée d'une durée au plus égale à 7 jours.

L'obligation de durée de travail minimum est déterminée par établissements de rattachement. Pour la notion d'établissements de rattachement, il est convenu de tenir compte de la définition légale et jurisprudentielle retenue pour l'obligation d'organiser des élections des membres du comité social et économique (indépendamment ici des seuils d'effectifs).

La taille de l'établissement de rattachement exprimée en effectif en ETP, afin d'apprécier si les horaires minima du tableau ci-dessus sont respectés, est déterminée au 31 décembre de chaque année et détermine son obligation pour le 1^{er} janvier de l'année N + 1 (soit 12 mois et 1 jour plus tard) en se conformant aux horaires du tableau aux mêmes dates.

Ce seront ainsi les effectifs au 31 décembre 2016, qui détermineront l'horaire minimal applicable au 1^{er} janvier 2018. Cette détermination sera à faire chaque 31 décembre pour déterminer la durée minimale applicable au 1^{er} janvier de l'année N + 1.

5.9.2.2. En dérogation à l'article 5.9.2.1, il est institué, pour les entreprises de plus de 10 ETP et de moins de 300 ETP, une liste d'emplois pour lesquels la durée minimale de travail est fixée à 10 heures quelle que soit la taille de l'établissement :

- personnel d'entretien, de ménage et de service ;
- personnel de maintenance ;
- personnel de restauration et de cuisine.

Cette liste pourra être complétée par les partenaires sociaux de la branche animation, au fil des études portant sur les temps partiels, selon les travaux de la commission *ad hoc*.

5.9.3. Répartition

La répartition de l'horaire des salariés à temps partiel doit être organisée de la manière suivante : regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Une demi-journée correspond à un temps de travail de 2 heures continues minimum.

À sa demande, le salarié peut de lui-même renoncer à l'horaire minimal indiqué à l'article 5.9.2.1 soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles justifiées, soit pour lui permettre

de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée fixée aux articles 5.9.2.1 et 5.9.2.2. Cette demande est écrite et motivée.

5.9.4. Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont des heures de travail que l'employeur demande au salarié à temps partiel d'effectuer au-delà de la durée du travail prévue dans son contrat, et dans la limite d'un tiers de l'horaire contractuel, sans pouvoir atteindre ou dépasser l'horaire légal.

Lorsque les heures complémentaires proposées par l'employeur n'excèdent pas 10 % de l'horaire contractuel, le salarié est tenu de les effectuer dans le respect de l'article L. 3123-10 du code du travail, sauf s'il en a été informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues. Au-delà de 10 % de l'horaire contractuel, le salarié peut refuser d'effectuer les heures proposées.

Hors le cas du 2^e alinéa du présent article, lorsque l'employeur est en mesure d'imposer ces heures complémentaires, le refus par le salarié d'heures complémentaires au-delà de 10 % ou le refus d'avenant pour un complément d'heures n'a nul besoin d'être motivé et ne constitue en aucun cas une faute disciplinaire.

Les heures complémentaires seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

5.9.5. Complément d'heures

Pour les cas où les dispositions de l'article 5.9.4 ci-dessus seraient inapplicables, il sera possible d'avoir recours au complément d'heures :

- si l'horaire demandé dépasse 1/3 de la durée inscrite au contrat ;
- si l'horaire demandé dépasse l'horaire inscrit au contrat de plus de 2 heures, lors de 12 semaines sur l'amplitude des 15 dernières semaines.

Le complément d'heures consiste, par un avenant au contrat de travail, à augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat dans les cas suivants :

- accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière au sens du droit du travail, ou usage constant conformément à l'article D. 1242-1 du code du travail. Pour ces cas de recours, le nombre d'avenant, au total, est limité à 5 avenants par année civile. Par ailleurs la durée cumulée des avenants pour compléments d'heures pour ces cas ne pourra dépasser 13 semaines sur l'année civile ;
- remplacement d'un salarié temporairement absent. Pour ce cas de recours, il n'est pas fixé de nombre limite d'avenants par an, ni de durée cumulée. L'employeur donnera priorité aux salariés à temps partiel de l'établissement pour remplacer les salariés temporairement absents.

Dans le cadre du complément d'heures, il n'est pas fait application de l'article 5.9.4. La durée totale de travail ne pourra pas atteindre 35 heures.

L'avenant proposé devra indiquer :

- les motivations de cet avenant, obligatoirement lié à l'un des cas de recours légaux au CDD (accroissement temporaire d'activité, activité saisonnière, usage constant conformément à l'art. D. 1242-1 du code du travail, remplacement d'un salarié temporairement) ;
- en cas de remplacement d'un salarié temporairement absent, le nom de la personne remplacée ainsi que son poste et sa classification ;
- si les fonctions exercées durant cette période relèvent d'une classification supérieure aux fonctions habituelles, indiquer la prime tel que le prévoit l'article 1.3 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation ;
- la durée de l'avenant, obligatoirement à terme précis. Le renouvellement sera possible dans les limites du présent article 5.9.5 (un renouvellement valant un avenant) ;

- l'horaire du salarié durant cette période ;
- la répartition de l'horaire durant cette période ;
- la rémunération durant cette période, toutes primes et majorations incluses ;
- le lieu de travail s'il est différent de celui précisé dans le contrat de travail.

Les heures effectuées dans le cadre du complément d'heures seront rémunérées dès la première heure avec une majoration de 17 % du salaire de base.

Si des heures complémentaires sont réalisées, au-delà de l'horaire, avenant pour complément d'heures inclus, ces heures complémentaires seront majorées de 25 %.

5.9.6. Indemnité d'emploi à temps partiel

Tous les salariés à temps partiel dont l'horaire de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures bénéficieront d'une indemnité d'emploi à temps partiel.

Cette indemnité est fixée à 7 points, pour tous les salariés visés ci-dessus, et non proratisée selon l'horaire du salarié.

Cette indemnité est versée mensuellement et figure sur une ligne distincte du bulletin de paie, à compter du 1^{er} janvier 2018.

5.9.7. Priorité d'emploi et droits des salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel ont priorité pour l'accès aux emplois temporaires pouvant donner lieu aux heures complémentaires ou compléments d'heures (art. 5.9.4 et 5.9.5) correspondant à leur emploi et qualification. L'employeur doit donc en premier lieu rechercher parmi ces salariés avant d'envisager un recrutement externe.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par affichage interne.

5.9.8. Suivi des dispositions relatives aux temps partiels

Les partenaires sociaux de la branche estiment que la mutualisation de l'emploi des salariés à temps partiel par différents employeurs, tant de la grille générale que de la grille spécifique, permettrait de sécuriser leurs parcours professionnels et serait donc une voie possible pour réduire les situations de précarité de l'emploi.

Toutefois, il est convenu que la mise en œuvre d'une telle démarche de mutualisation de l'emploi est complexe et nécessitera un accompagnement spécifique des structures intéressées.

Un bilan est fait de l'ensemble des dispositions relatives au temps partiel lors de l'ouverture de la renégociation prévue à l'article 1^{er} du présent avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021. Il s'appuie sur une analyse diagnostique, d'une part, et prospective, d'autre part.

Afin d'avoir tous les éléments nécessaires à l'établissement d'un bilan qualitatif et quantitatif de la situation de l'emploi à temps partiel dans la branche, et de ses évolutions, les partenaires sociaux s'engagent à :

- poursuivre la réflexion sur les formes d'accompagnement possibles des structures de la branche en vue de leur proposer des outils permettant de développer les formes de mutualisation des emplois ;
- faciliter la création de groupements d'employeurs qui devront relever de la convention collective de l'animation ;
- intégrer dans l'observation des données de la branche animation le nombre d'emplois à temps partiel mutualisés ;
- élaborer un guide des « bonnes pratiques » pour partager l'emploi ;

- renforcer la connaissance des outils de branche existants permettant d’accompagner les salariés et développer leurs compétences ;
- engager, via des décisions de la CPPNI, toute forme de travaux visant à remplir les objectifs fixés ci-dessus.

Tout syndicat d’employeurs ou de salariés représentatifs de la branche peut également demander la révision des dispositions de l’article 5.9, à tout moment, en cas, notamment, de difficultés constatées dans l’application de cet accord, ou de toute modification légale ou réglementaire impliquant directement son application.

Article 3

Il est reconduit l’article 1.4.10 de l’annexe 1 de la convention collective de l’animation, dans des termes identiques à ceux de l’avenant n° 150 abrogé.

« Article 1.4.10

Cumul d’activité relevant des grilles spécifique et générale

PRÉAMBULE

Afin de favoriser l’emploi des personnels relevant de la grille spécifique, tenant compte notamment du cumul avec des fonctions de coordination/direction, voire d’animation post et périscolaires (pour ceux n’ayant pas d’activité durant les vacances scolaires), situations professionnelles croissantes du fait du calendrier scolaire et des besoins des associations ou collectivités, il est prévu, pour le cas où ces salariés cumuleraient des activités relevant de l’article 1.4 de l’annexe 1 et de l’article 1.5 de la même annexe, dite grille générale, sans intervention directe lors des congés scolaires, les dispositions suivantes :

1.4.10.1. Fonctions contractuelles

Le contrat de travail indiquera précisément les fonctions occupées par le salarié :

- pour son activité relevant de la grille spécifique, déterminant ici son salaire de base, au niveau 1 ou 2 ;
- pour son activité relevant de la grille générale, en y mentionnant le groupe auquel elle est rattachée.

Ces salariés sont intégrés à la grille spécifique, et donc mensualisés, quelle que soit la répartition de ces 2 fonctions.

En aucun cas les activités effectuées en activité post et périscolaire et relevant d’une activité salariée de la grille générale ne pourront être similaires aux activités de face-à-face pédagogique effectuées en tant que salarié de la grille spécifique.

1.4.10.2. Horaire contractuel

Le contrat de travail devra indiquer :

- l’horaire hebdomadaire de service relevant de la grille spécifique, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l’horaire hebdomadaire de l’activité relevant de la grille générale, ainsi que sa répartition au cours de la semaine ;
- l’horaire de travail mensuel, incluant les heures de travail consacrées à la préparation, ainsi que les heures de travail de l’activité relevant de l’activité de la grille générale.

1.4.10.3. Calcul de l'horaire mensuel contractuel

Le calcul de l'horaire mensuel contractuel sera effectué selon la formule suivante :

- cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :
$$[(\text{horaire de service}/26) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12] ;$$
- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :
$$[(\text{horaire de service}/24) \times 151,67] + [(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1)/12.]$$

Horaire de service : heures de face-à-face correspondant à l'activité de la grille spécifique.

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

1.4.10.4. Rémunération

Le salaire de base sera calculé de la manière suivante :

- cas où le salarié relève du niveau 1 (animateur technicien) :
$$245 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67 ;$$
- cas où le salarié relève du niveau 2 (professeur) :
$$255 \times \text{valeur du point} \times \text{horaire mensuel contractuel}/151,67.$$

Une prime de fonction sera calculée de la manière suivante, lorsque l'indice de l'activité relevant de la grille générale est supérieur à l'indice de la grille spécifique :

$$\frac{(\text{horaire hebdomadaire} \times 36 \times 1,1/12) \times \text{différence des deux indices} \times \text{valeur du point}}{151,67}$$

Horaire hebdomadaire : horaire correspondant à l'activité de la grille générale.

La prime d'ancienneté sera déterminée au prorata de l'horaire mensuel contractuel.

Pour le déroulement de carrière, il sera tenu compte du groupe de la grille spécifique, afin de déterminer, à échéance, les points éventuels à attribuer, et au prorata de l'horaire mensuel contractuel. »

Article 4

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3246

Convention collective nationale

IDCC : 1518. – ANIMATION

AVENANT N° 164 DU 20 DÉCEMBRE 2017

RELATIF À LA GRILLE SPÉCIFIQUE

NOR : *ASET1850402M*

IDCC : *1518*

Entre :

CNEA,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux avaient négocié et signé deux accords de branche (avenant n° 148 du 23 juin 2014 et avenant n° 150 du 25 juillet 2014) afin d'apporter une dérogation aux dispositions légales relatives aux durées minimales de travail pour les temps partiels.

Ces deux avenants ont été conclus à durée déterminée et arrivent à terme au 31 décembre 2017. Ils prévoyaient une renégociation de ceux-ci à compter du 1^{er} juillet 2017.

Conformément aux avenants suscités, les partenaires sociaux ont commandité une étude dans la branche de l'animation, relative aux temps partiels. Cette étude a été remise aux partenaires sociaux en juin 2017.

Cette étude a permis notamment de confirmer les particularités des emplois relevant de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation.

Pour rappel, ces personnels tributaires des activités calées sur un rythme scolaire, bénéficiaient de contrats de travail à durée indéterminée intermittent, voire de CDD d'usage.

En 1998, afin de renforcer leurs droits, les partenaires sociaux ont signé l'avenant n° 46 créant un statut spécifique d'animateurs-techniciens/professeurs qui a mis fin à l'utilisation du contrat de travail à durée indéterminée intermittent et du CDD d'usage.

Ce dernier a instauré la mise en place d'heures de préparation, un nombre de semaines travaillées en rappelant le principe d'un emploi en CDI, lorsque l'activité de l'association est permanente.

Toutefois, ces emplois restent soumis à la demande particulière des structures, parfois très faible selon, entre autres, les créneaux disponibles, très largement dépendant des calendriers scolaires et limitant ainsi les plages d'ouverture, l'activité enseignée, la zone géographique. Ces emplois sont de fait occupés par des salariés ayant pour la plupart plusieurs employeurs ou en activité purement accessoire. Ce constat fut confirmé par l'étude commanditée par la branche.

Il est donc convenu les modifications suivantes :

Article 1^{er}

Champs d'application

Les particularités liées à l'emploi des salariés de l'article 1.4 de l'annexe 1 de la convention collective de l'animation touchant l'ensemble des entreprises concernées de la branche, les mesures du présent avenant s'appliquent à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, plus et moins de 50 salariés ETP.

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont conclues pour une durée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

À compter de la quatrième année d'application de cet accord, soit à compter du 1^{er} janvier 2021, il est prévu une reprise des négociations.

Article 3

Dispositions maintenues de l'avenant n° 148

Toutes les dispositions étendues de l'avenant n° 148, de son article 1^{er} à 4 sont reconduites pour une durée déterminée de 4 ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

À compter de la quatrième année d'application de cet avenant, soit à compter du 1^{er} janvier 2021, il est prévu une reprise des négociations.

Article 4

Dispositions abrogées de l'avenant n° 148

Les articles 5 et 6 de l'avenant n° 148 sont abrogés.

Article 5

Modification de l'article 1.4.9 de l'annexe 1

Il est ajouté le troisième alinéa suivant à l'article 1.4.9 de l'annexe 1 :

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits que les salariés à temps complet, pour l'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation. Ainsi, notamment dans le cadre de l'article 4.1 de la présente convention collective, les temps partiels ne peuvent être exclus de l'accès aux emplois vacants ou nouveaux, proposés à l'ensemble des salariés par affichage interne.

Article 6

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2018. Il fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et d'une demande d'extension.

Fait le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3354

Convention collective

BÂTIMENT

IDCC : 2707. – **ETAM**

**(Île-de-France
hors Seine-et-Marne)**

**AVENANT N° 9 DU 5 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : ASET1850394M

IDCC : 2707

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

FFB Grand Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFTC BTP Île-de-France ;

CFE-CGC BTP Île-de-France ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 13.1 du titre III de la convention collective régionale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 19 novembre 2007 et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) est fixé comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2018.

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
A	1 500
B	1 580
C	1 690
D	1 895
E	2 055
F	2 435
G	2 690
H	2 915

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**
(Région parisienne)

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

AVENANT N° 34 DU 5 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850392M

IDCC : 1740

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

FFB Grand Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFTC BTP Île-de-France ;

UFIC UNSA ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article IV.8 du titre I^{er} de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par l'article 1^{er} des clauses générales, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les revalorisations des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne).

Article 2

Les parties signataires du présent accord ont arrêté :

À compter du 1^{er} janvier 2018

La valeur du point (VP) à : 7,92 €.

La partie fixe (PF) à : 312 € pour le coefficient 150.

La partie fixe (PF) à : 163,60 € pour le coefficient 170.

La partie fixe (PF) à : 114,80 € pour le coefficient 185.

La partie fixe (PF) à : 71,80 € pour le coefficient 210.

La partie fixe (PF) à : 43,40 € pour le coefficient 230.

La partie fixe (PF) à : 3 € pour le coefficient 250.

La partie fixe (PF) à : 31,60 € pour le coefficient 270.

Ce qui fixe le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)
Niveau I		
Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 500
– position 2	170	1 510
Niveau II		
Ouvriers professionnels	185	1 580
Niveau III		
Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 735
– position 2	230	1 865
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe		
– position 1	250	1 983
– position 2	270	2 170

Article 3

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3032

Conventions collectives régionales

BÂTIMENT

IDCC : 1740. – **Ouvriers**
(Région parisienne)

IDCC : 1843. – **Ingénieurs, assimilés et cadres**
(Région parisienne)

AVENANT N° 35 DU 5 DÉCEMBRE 2017

RELATIF À L'INDEMNITÉ DE REPAS

NOR : ASET1850393M

IDCC : 1740

Entre :

FSCOP BTP Île-de-France, Haute-Normandie, Centre ;

FFB Grand Paris ;

FFB Île-de-France ;

CAPEB Île-de-France,

D'une part, et

CFTC BTP Île-de-France ;

UFIC UNSA ;

URCB CFDT Île-de-France ;

FO BTP bois,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de repas figurant au paragraphe a de l'article 8 du chapitre III du titre III de la convention collective régionale des ouvriers du bâtiment est fixé à :

– 10 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

En application des articles L. 2231-6 et D. 2231-2, D. 2231-3 et D. 2231-7 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), bureau des relations collectives du travail

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 5 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1596. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RHÔNE)

NOR : ASET1850383M
IDCC : 1596

Entre :

FAPEB Rhône ;

FBTP Rhône,

D'une part, et

SGBTP bois FO ;

SCB CFDT Rhône ;

BATIMAT-TP CFTC 69,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article VIII.18 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Il est d'autre part convenu que cette division en deux de la zone 1 pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon, fera l'objet d'une étude et d'une attention particulières lors de la prochaine négociation pour la détermination du montant des indemnités de petits déplacements pour 2019.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
I	1,55	3,90	10
II	2,89	7,46	
III	4,17	11,58	
IV	5,45	16,04	
V	6,65	20,25	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
IA	0,93	3,12	10
IB	1,55	3,90	
II	2,89	7,46	
III	4,17	11,58	
IV	5,45	16,04	
V	6,65	20,25	

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 17 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

Convention collective nationale
BÂTIMENT
IDCC : 1597. – **Ouvriers**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

ACCORD DU 17 OCTOBRE 2017
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RHÔNE)

NOR : ASET1850385M
IDCC : 1597

Entre :

FAPEB Rhône ;

FBTP Rhône,

D'une part, et

SGBTP bois FO ;

SCB CFDT Rhône ;

BATIMAT-TP CFTC 69,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article VIII.18 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés), les organisations d'employeurs du Rhône ainsi que celles de salariés adhérentes aux organisations représentatives au niveau national se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment dans le département du Rhône.

Article 2

Dans le département du Rhône, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII.13 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 est divisée en deux parties pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon :

- de 0 à 4 km pour la zone 1A ;
- et de 4 à 10 km pour la zone 1B.

Il est d'autre part convenu que cette division en deux de la zone 1 pour les entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés en dehors du territoire de la métropole de Lyon, fera l'objet d'une étude et d'une attention particulières lors de la prochaine négociation pour la détermination du montant des indemnités de petits déplacements pour 2019.

Article 3

Pour le département du Rhône, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Tableau A : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau sont situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
I	1,55	3,90	10
II	2,89	7,46	
III	4,17	11,58	
IV	5,45	16,04	
V	6,65	20,25	

Tableau B : applicable aux entreprises dont le siège social, l'agence ou le bureau ne sont pas situés sur le territoire de la métropole de Lyon :

(En euros.)

ZONE	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT	INDEMNITÉ DE REPAS
IA	0,93	3,12	10
IB	1,55	3,90	
II	2,89	7,46	
III	4,17	11,58	
IV	5,45	16,04	
V	6,65	20,25	

Article 4

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Villeurbanne, le 17 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3245

Convention collective nationale
IDCC : 1501. – RESTAURATION RAPIDE

AVENANT N° 52 DU 18 OCTOBRE 2017
RELATIF L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1850390M
IDCC : 1501

Entre :

SNARR ;

A & T,

D'une part, et

FGTA FO ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010, portant réforme des retraites ;
- la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, relative au harcèlement sexuel ;
- la loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine ;
- la loi n° 2017-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2015-994 du 17 août 2015, relative au dialogue social et à l'emploi ;
- 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 ;
- la loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016, de modernisation de la justice du XXI^e siècle.

Les parties signataires souhaitent, via la signature du présent avenant, pérenniser la démarche volontariste et proactive de la branche professionnelle initiée par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013,

en vue de faire évoluer les comportements au quotidien, lutter contre les stéréotypes qui constituent un frein important à l'évolution professionnelle et sensibiliser fortement les entreprises sur l'enjeu de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, facteur d'équilibre social et de développement économique.

Les parties signataires souhaitent également, via la signature du présent avenant, mettre en œuvre une démarche engagée en matière de lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste.

En outre, il est précisé, comme le prévoit la loi n° 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels du 8 août 2016, qu'aucune disposition en matière d'égalité professionnelle issue d'un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter de clauses dérogeant dans un sens moins favorable aux salariés à celles contenues dans le présent avenant.

L'examen des indicateurs du rapport annuel sur la situation économique et sociale de la branche de la restauration rapide, conforté par le profil sectoriel élaboré par l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications, a montré une situation ne présentant pas d'écart manifeste tout en mettant en évidence la nécessité de travailler sur des pistes de progression.

Le présent avenant constitue un socle de référence qui doit permettre à chaque entreprise de poursuivre et de renforcer une politique dynamique d'égalité professionnelle et de développer toute action visant à corriger durablement les inégalités éventuellement constatées.

Il traduit la volonté des parties signataires de rechercher :

- une égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, de rémunération ;
- une conciliation des différents temps de vie des salariés et la prise en compte de la parentalité dans le cadre professionnel ;
- à lutter contre le sexisme et tout agissement sexiste. À ce titre, les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur la définition légale donnée aux agissements sexuels apportée par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

En outre, les partenaires sociaux rappellent leur volonté d'une démarche volontariste de la branche en intégrant le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans un ensemble de négociations plus vaste, notamment celles portant sur les salaires, les classifications et celles liées à la formation professionnelle et à la qualité de vie au travail.

Le présent avenant annule et remplace les dispositions de l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013.

Article 1^{er}

Champ d'application

Les dispositions du présent avenant sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988 (étendue par arrêté du 24 novembre 1988, *Journal officiel* du 13 décembre 1988 ; élargi au secteur de la restauration livrée par arrêté du 7 décembre 1993, *Journal officiel* du 16 décembre 1993) modifié en dernier lieu par l'avenant n° 29 du 22 juin 2001, ayant élargi le champ à la restauration livrée (étendu par arrêté du 9 octobre 2001, *Journal officiel* du 18 octobre 2001).

Article 2

Lutte contre le sexisme et tout agissement sexiste

Les employeurs prohiberont au sein de leurs entreprises tout sexisme ou agissement sexiste. À ce titre, les parties signataires entendent leur rappeler que le sexisme peut revêtir de multiples visages : dévalorisation au niveau des tâches confiées, blagues sexistes, remarques dévalorisant les compé-

tences à partir de caractéristiques physiques, stigmatisation des personnes ayant une charge de famille...

Pour rappel, l'article L. 1142-2-1 du code du travail prévoit que nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

De plus, l'article L. 1321-2 du code du travail prévoit que les dispositions relatives aux agissements sexistes doivent être obligatoirement rappelées par le règlement intérieur.

Ainsi, les parties signataires tiennent à rappeler aux entreprises que les agissements sexistes constatés et avérés doivent faire l'objet d'une sanction disciplinaire conformément aux dispositions légales et réglementaires qui leur sont applicables.

Article 3

Égalité professionnelle en matière d'embauche entre les femmes et les hommes

Les employeurs s'engagent à ce que les libellés de poste ne soient pas discriminants. Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que la rédaction des offres d'emploi ne pourra mentionner le sexe ou la situation de famille du candidat.

Les critères de recrutement ne peuvent être fondés que sur la possession des compétences et des aptitudes professionnelles requises pour occuper le poste à pourvoir.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les offres d'emploi, y compris les postes à responsabilités, soient portées à la connaissance de l'ensemble du personnel via les modes de communication propres à l'entreprise, afin qu'il puisse éventuellement faire acte de candidature.

Les entreprises prendront toutes les dispositions nécessaires leur permettant de traiter l'ensemble des candidatures en vue d'une réponse systématique.

Les entreprises veilleront à créer un équilibre des embauches entre les femmes et les hommes à compétences, expérience et profil équivalents, sous réserve des capacités du marché du travail. Elles sensibiliseront le personnel chargé du recrutement aux principes de l'égalité professionnelle afin de lutter contre les stéréotypes, conscients ou inconscients, mis en œuvre lors des procédures de recrutement.

De même, lors de son intégration, l'entreprise informera, par tout moyen, le salarié nouvellement embauché des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

En cas de déséquilibre constaté, les entreprises mettront en œuvre des mesures de progression pour que le volume d'embauches entre les femmes et les hommes soit équivalent en vue d'atteindre l'objectif d'égalité.

Article 4

Égalité professionnelle en matière de formation professionnelle entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent que l'égalité d'accès à la formation professionnelle est un facteur essentiel pour la construction de parcours professionnels et permet de contribuer à rééquilibrer la mixité dans les filières et les métiers.

Afin de développer l'accès des femmes et des hommes aux différents métiers, les employeurs s'efforceront de :

- valoriser les filières à dominante masculine ou féminine auprès du sexe opposé, en mettant notamment en place des formations susceptibles d'attirer ces personnes vers les métiers concernés ;
- favoriser l'accès des femmes à des postes à responsabilités.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés ayant des charges familiales et leur permettre de s'organiser, les entreprises s'efforceront de :

- privilégier les formations à proximité du lieu de travail ;
- communiquer au salarié 3 semaines avant le début de la formation, sauf circonstances exceptionnelles, les conditions d'organisation de la formation à laquelle il doit participer ;
- développer certaines formations en e-learning.

Afin de faciliter l'accès à la formation des salariés à temps partiel, les entreprises, en collaboration avec les organismes concernés, pourront faire évoluer les modalités d'organisation des formations afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les personnes notamment en temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.

Pour rappel, l'avenant n° 24 du 13 novembre 1998 de la convention collective nationale de la restauration rapide prévoit que les salariés à temps partiel bénéficient des droits et avantages accordés par la loi, la convention collective nationale, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou les usages, aux salariés occupés à temps complet, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion de carrière et de formation.

Article 5

Égalité professionnelle en matière de promotion et d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes

Les femmes et les hommes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre et afin de favoriser l'accès des femmes à tout niveau de responsabilité, y compris les plus élevés au sein de l'entreprise, les employeurs sont invités à définir des actions de nature à permettre la parité au sein des équipes de direction.

L'entretien professionnel, tel que proposé dans l'accord du 22 décembre 2004 sur la formation professionnelle, doit être l'occasion pour chaque salarié d'élaborer son projet professionnel.

Article 6

Égalité professionnelle en matière de rémunération entre les femmes et les hommes

L'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

Les employeurs réaliseront chaque année le diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes et arrêteront, en cas d'écart constaté, les mesures correctrices nécessaires.

Article 7

Exercice de la parentalité

A) Grossesse et maternité

Les parties signataires réaffirment leur volonté d'assurer la protection des femmes en rappelant que la protection contre la résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur, hors faute grave ou impossibilité de maintenir ledit contrat, s'applique :

- lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté ;

- pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit. Ces dispositions visent non seulement le congé de maternité, mais également le congé d'adoption ;
- pendant la période de congés payés prise immédiatement après le congé de maternité ;
- pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

En vue d'assurer la protection des femmes enceintes, les parties signataires entendent reprendre les dispositions de l'article 14 tel que modifié par l'avenant n° 45 du 25 janvier 2013 comme ci-après :

Article 14 de la convention collective nationale « Travail des femmes » :

« L'emploi des femmes est fixé en application des textes en vigueur. Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales en matière d'égalité d'accès aux emplois et d'égalité des salaires à poste identique.

À compter du 5^e mois précédant la date présumée de l'accouchement et après déclaration à l'employeur, les femmes enceintes bénéficient d'un temps de pause rémunéré de :

- 15 minutes si leur journée de travail effectif est inférieure à 5 heures ;
- deux fois 15 minutes si leur journée de travail effectif est supérieure ou égale à 5 heures.

Les modalités de ce temps de pause seront définies d'un commun accord entre les parties. »

Il est rappelé que, conformément aux dispositions de l'article L. 1225-16 du code du travail, la salariée enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les salariés qui peuvent justifier de l'état de grossesse de leur conjointe, pacsée ou concubine, bénéficieront de trois autorisations d'absence de 1 demi-journée chacune, avec un maintien de leur rémunération, pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse.

Les parties signataires rappellent les dispositions relatives à la protection de la maternité dans le cadre de l'avenant n° 33 à la convention collective nationale de la restauration rapide relatif au travail de nuit, et notamment qu'à sa demande, la salariée en état de grossesse médicalement constatée est affectée sur un poste de jour jusqu'au début du congé légal de maternité. Il en est de même lorsque le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état.

Ce changement d'affectation ne doit entraîner aucune diminution de sa rémunération.

L'employeur s'engage par ailleurs à informer chaque salariée de ces dispositions dès lors qu'il est lui-même informé de la situation de grossesse.

Les présentes dispositions s'appliquent quel que soit le statut de la femme enceinte.

B) Congé de maternité ou d'adoption

À l'issue de son congé de maternité ou d'adoption, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

La salariée bénéficie d'une majoration de sa rémunération correspondant aux augmentations générales ainsi qu'à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de son congé par les salariés de la même catégorie professionnelle. Les entreprises sont invitées à tenir compte également des primes perçues, pendant la durée de son congé, par les salariés de la même catégorie professionnelle sans que cela puisse en aucun cas être considéré comme une obligation.

La salariée qui reprend son activité a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle dans un délai de 1 mois à compter de sa reprise d'activité. À cette occasion, la salariée pourra exprimer ses souhaits de formation.

À son retour, la salariée a également droit à ses congés payés, quelle que soit la période de congés annuels retenue dans l'entreprise. Elle pourra également demander à bénéficier temporairement d'un aménagement de ses horaires de travail pour lui permettre de concilier au mieux sa vie professionnelle et sa vie familiale. Dans la mesure du possible, et si l'activité et l'organisation le permettent, l'entreprise s'efforcera de répondre positivement à la salariée qui exprimerait la demande de bénéficier d'un tel aménagement. Cet aménagement d'horaires ne pourra excéder une durée de 3 mois. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra être remise à la salariée.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

La période de congé de maternité ou d'adoption est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

C) Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de tenir compte de l'évolution des modèles familiaux, le bénéfice du congé de paternité n'est plus réservé au seul père, mais ouvert de manière générale au conjoint de la mère, à la personne liée à elle par un Pacs ou vivant maritalement avec elle. Sont donc visés les couples hétérosexuels, au sein desquels le compagnon de la mère n'est pas le père de l'enfant, et les couples homosexuels féminins, au sein desquels l'une des deux partenaires a donné naissance à un enfant.

Le salarié en congé de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficie de la même protection que la mère contre le licenciement, dans les circonstances suivantes :

- lorsqu'il prend le congé postnatal à la suite du décès de la mère ;
- lorsque c'est lui, et non la mère, qui prend le congé d'adoption ;
- pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant.

À l'issue de son congé paternité et d'accueil de l'enfant, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La période de congé de paternité et d'accueil de l'enfant est assimilée à un temps de travail effectif pour l'appréciation des droits liés à l'ancienneté.

D) Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation est ouvert aussi bien aux hommes qu'aux femmes.

Le ou la salarié(e) qui justifie d'au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a le droit, à l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, au bénéfice d'un congé parental d'éducation ou à la réduction de sa durée du travail dans les conditions prévues aux articles L. 1225-47 et suivants du code du travail.

À l'issue de son congé parental d'éducation, le ou la salarié(e) retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-54 du code du travail, la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Pour assurer son retour dans les meilleures conditions, le ou la salarié(e) qui reprend son activité initiale a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle. Cet entretien sera organisé dans un délai de 1 mois à compter de sa reprise d'activité.

Il bénéficie de plein droit d'un bilan de compétences dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47, ainsi que d'une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Article 8

Équilibre vie professionnelle et vie familiale

Les parties signataires invitent les employeurs à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. À ce titre, les parties signataires recommandent aux entreprises du secteur de la restauration rapide de s'inspirer des bonnes pratiques issues de la version 2016 du « Guide du manager de proximité – conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle : vers un management par les équilibres ! » publié par l'observatoire de l'équilibre des temps et de la parentalité en entreprise et consultable gratuitement sur le site internet de l'observatoire.

Elles encouragent les employeurs à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale. Ainsi, l'ordre des départs en congé tiendra compte, dans la mesure du possible, des contraintes familiales, par exemple en cas d'enfants scolarisés ou d'enfants de parents séparés ou divorcés.

De plus, les entreprises veilleront, dans la mesure du possible, à ce que les réunions de travail ne débordent pas des horaires collectifs de travail.

En matière de travail de nuit, les parties signataires souhaitent formaliser le refus de l'employeur à toute demande d'un travailleur de nuit souhaitant occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou dans la même entreprise.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif à la priorité d'emploi de l'avenant n° 33 du 3 juillet 2002 comme suit :

« Priorité d'emploi

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de jour et les salariés occupant un poste de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un poste de nuit dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, en font la demande à leur employeur. Tout refus de ce dernier devra être motivé par écrit. En outre, ils ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent ».

Les parties signataires souhaitent également favoriser la possibilité pour les salariés ayant des obligations familiales impérieuses d'être affectés à un poste de jour.

À cette fin, le présent avenant modifie le paragraphe relatif au respect des obligations familiales impérieuses comme suit :

« Respect des obligations familiales impérieuses

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour. En cas d'impossibilité pour l'entreprise de répondre favorablement à cette demande, une réponse écrite dûment motivée devra lui être remise par l'employeur.

Cette réponse devra traduire la réalité de la situation opérationnelle du moment et ne pourra, en aucun cas, relever d'une réponse standardisée.

En outre, les demandes sont examinées prioritairement par rapport à celles formulées par l'ensemble des autres salariés souhaitant reprendre un poste de jour. De même, en cas de situation de monoparentalité, l'employeur veillera à apporter une attention particulière à la demande de passage à un horaire de jour formulée par le travailleur.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié travaillant en journée, peut refuser d'accepter une affectation sur un poste de nuit sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement ».

Article 9

Intégration des informations de situation comparée dans la BDES

Les parties signataires entendent rappeler que le sujet relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes doit être abordé lors de la consultation annuelle du comité d'entreprise relative à la politique sociale de l'entreprise, en application de l'article L. 2323-15 du code du travail.

En vue de cette consultation, l'employeur met à la disposition du comité d'entreprise, dans les conditions prévues à l'article L. 2323-9 du code du travail, les informations et les indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise issus de la base de données économiques et sociales (BDES) et énumérés aux articles R. 2323-1-3 et R. 2323-1-4 du code du travail.

Article 10

Suivi

Afin d'évaluer tous les ans la politique d'égalité professionnelle mise en place au niveau de la branche et les évolutions constatées, un focus sera fait sur l'égalité professionnelle femmes-hommes à l'occasion de la présentation du rapport annuel de branche.

Article 11

Sensibilisation et communication

Les parties s'accordent sur le fait que la sensibilisation de tous les acteurs, au sein de la branche, au thème de l'égalité professionnelle femmes-hommes est indispensable en vue de traduire concrètement les principes énoncés par le présent avenant et déclinés par les entreprises.

En effet, l'égalité professionnelle femmes-hommes s'adosse notamment sur des habitudes sociales et sociétales, c'est pourquoi des efforts seront effectués en vue de sensibiliser les entreprises aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle. Pour accompagner cette sensibilisation, les organisations professionnelles d'employeurs proposent de mettre à disposition de leurs adhérents, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, un document d'information pour communication auprès des collaborateurs, avec une version intranet et internet disponible. Ce document sera remis par l'entreprise aux nouveaux embauchés au moment de leur intégration dans l'entreprise.

Conformément aux objectifs du présent avenant, les directions d'entreprise impulseront cette sensibilisation et associeront les représentants du personnel aux démarches liées à cet avenant. À cet effet, Il est ainsi prévu que soit organisée, dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur de l'avenant, une réunion avec les institutions représentatives du personnel (IRP) permettant d'aborder ce sujet pour harmoniser les informations.

Article 12

Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir dans un délai de 3 ans à compter de la date d'extension du présent avenant pour faire le point sur l'évolution de la législation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 13

Dispositions finales

Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, tel que modifié par l'avenant n° 29.

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Dénonciation ou modification

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale de la restauration rapide du 18 mars 1988, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 4 de ladite convention collective et dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Fait à Paris, le 18 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
MODIFIANT LES PROTOCOLES D'ACCORD DU 25 MAI 1960 RELATIFS À L'INDEMNITÉ
DE RESPONSABILITÉ DES CAISSIERS, AIDES-CAISSIERS ET PAYEURS

NOR : ASET1850399M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application des articles premiers des protocoles d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 35,40 € et 143,73 € par mois, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
MODIFIANT LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 11 JUILLET 1967
RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT DES INGÉNIEURS-CONSEILS MUTÉS

NOR : ASET1850398M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,25 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 FÉVRIER 2018
MODIFIANT LE PROTOCOLE D'ACCORD DU 5 NOVEMBRE 1970 RELATIF AUX FRAIS
DE DÉPLACEMENT SUSCEPTIBLES D'ÊTRE ACCORDÉS AUX AGENTS D'EXÉCUTION,
CADRES ET AGENTS DES CORPS DE CONTRÔLE MUTÉS

NOR : ASET1850397M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,25 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018

MODIFIANT L'AVENANT DU 16 OCTOBRE 1958 CONCERNANT LE MONTANT,
LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE REMBOURSEMENT DES PRÊTS
ACCORDÉS AUX AGENTS PAR LES CAISSES EN VUE DE L'ACHAT D'UN VÉHICULE À MOTEUR

NOR : ASET1850403M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 16 octobre 1958 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », les montants maximaux des prêts sont portés, à compter du 1^{er} janvier 2018, à :

- voiture automobile : 7 952,91 € ;
- motocyclette : 1 914,18 € ;
- vélomoteur : 723,05 € ;
- cyclomoteur : 361,63 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt accordé pour l'acquisition d'un véhicule automobile, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 16 octobre 1958, est porté, compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2018, à :

- voiture automobile : 5 241,65 €.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018

MODIFIANT L'AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 1974 CONCERNANT LE MONTANT,
LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS
AUX AGENTS DE DIRECTION ET AGENTS COMPTABLES EN VUE DE L'ACHAT
D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE

NOR : ASET1850404M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 19 décembre 1974 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2018 à une limite maximum de 7 952,91 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 19 décembre 1974, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2018, à : 5 241,65 €.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018

MODIFIANT L'AVENANT DU 2 JANVIER 1975 CONCERNANT LE MONTANT,
LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION ET DE REMBOURSEMENT DES PRÊTS ACCORDÉS
AUX INGÉNIEURS-CONSEILS EN VUE DE L'ACHAT D'UN VÉHICULE AUTOMOBILE

NOR : ASET1850400M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article premier de l'avenant du 2 janvier 1975 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Achat de véhicules », le montant du prêt est porté à compter du 1^{er} janvier 2018 à une limite maximum de 7 952,91 €.

Article 2

Lors du renouvellement éventuel du prêt, le montant maximum de celui-ci, prévu à l'article 2 de l'avenant du 2 janvier 1975, est porté, compte tenu de l'évolution de l'indice INSEE « Achat de véhicules », à compter du 1^{er} janvier 2018, à : 5 241,65 €.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 218. – ORGANISMES
DE SÉCURITÉ SOCIALE
(8 février 1957)**

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018
MODIFIANT L'AVENANT DU 17 MAI 1988 RELATIF À LA PRIME DE CRÈCHE

NOR : ASET1850396M
IDCC : 218

Entre :

UCANSS,

D'une part, et

FEC FO ;

SNPDOS CFDT ;

FNPOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 7,77 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3370

Convention collective nationale
IDCC : 3127. – ENTREPRISES DE SERVICES À LA PERSONNE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 15 JANVIER 2018
DE LA FFEC À LA CONVENTION À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850387M
IDCC : 3127

FFEC
117-123, rue d'Aguesseau
92100 Boulogne-Billancourt

Boulogne-Billancourt, le 15 janvier 2018.

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente que notre fédération, la fédération française des entreprises de crèches (FFEC), a décidé d'adhérer, à compter du 1^{er} janvier 2018, en application des articles L. 2261-3 et D. 2231-8, D. 2231-7 et D. 2231-3 du code du travail, à la convention collective des services à la personne du 20 septembre 2012 (IDCC 3127), telle qu'étendue par arrêté du 3 avril 2014 (*Journal officiel* du 30 avril), pour ses membres dont l'activité relève du champ d'application professionnel de la convention collective. Ces membres sont regroupés au sein de la FFEC.

Cette adhésion vise la convention collective telle qu'étendue ainsi que :

- l'avenant du 6 octobre 2017 ;
- l'accord du 26 janvier 2016 ;
- l'avenant n° 2 du 25 janvier 2017, tel qu'étendu par arrêté du 18 juillet 2017 ;
- l'accord du 12 octobre 2007, tel qu'étendu par arrêté du 24 janvier 2011 ;
- les accords du 18 décembre 2009, tel qu'étendu par arrêté du 20 avril 2010 ;
- l'accord du 2 octobre 2015 étendu par arrêté du 7 avril 2016 ;
- l'accord du 13 février 2007, portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- l'accord du 13 octobre 2016, sur l'aménagement du temps de travail ;
- l'accord du 18 mai 2005, concernant l'indemnisation des salariés participants aux réunions paritaires relatives à la négociation de la convention.

Par ailleurs, nous vous remettons, les copies des courriers adressés aux signataires de la convention collective nationale des entreprises de services à la personne du 20 septembre 2012 et à ses avenants et accords complémentaires.

Nous avons également procédé au dépôt de notre adhésion, et des pièces qui l'accompagnent, par voie électronique à l'adresse suivante : depot.accord@travail.gouv.fr.

Nous restons à votre disposition pour tout complément d'information et vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'assurance de nos salutations distinguées.

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(AQUITAINE)
NOR : ASET1850388M
IDCC : 1702

Entre :

SCOP BTP ;

FRTTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Aquitaine 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	19 280
	2	110	19 525

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
II	1	125	20 066
	2	140	22 371
III	1	150	23 923
	2	165	26 027
IV		180	28 396

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 Bordeaux.

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 Bordeaux, le 13 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 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018
(AQUITAINE)

NOR : ASET1850391M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

SCOP BTP ;

FRTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Aquitaine, 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
1A	(0/5 km)	1,76	2,44	11,50
1B	(5/10 km)	1,76	2,44	
2	(10/20 km)	3,33	4,94	
3	(20/30 km)	4,68	8,26	
4	(30/40 km)	6,22	10,94	
5	(40/50 km)	7,89	14,23	

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

Article 2

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

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

Article 3

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

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 Bordeaux, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(AQUITAINE)
NOR : ASET1850389M
IDCC : 2614

Entre :

SCOP BTP ;

FRTTP Nouvelle-Aquitaine,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
A	19 243
B	19 937

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
C	21 706
D	23 504
E	25 342
F	29 843
G	32 361
H	33 684

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	34 319
G	37 215
H	38 737

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 Bordeaux.

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 Bordeaux, le 13 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

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

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1850381M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes 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	19 300
	2	110	19 856
II	1	125	20 189
	2	140	22 504

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
III	1	150	24 110
	2	165	25 960
IV		180	28 317

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 8 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 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DES INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2018
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1850386M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers,

D'une part, et

CGT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Poitou-Charentes, 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
1A	(0/5 km)	1,57	1,95	11,50
1B	(5/10 km)	1,90	3,18	
2	(10/20 km)	3,68	6,26	
3	(20/30 km)	5,76	9,95	
4	(30/40 km)	6,85	14,06	
5	(40/50 km)	8,67	17,55	

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

Article 2

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

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

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction 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 Poitiers.

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 Poitiers, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

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

ACCORD DU 8 DÉCEMBRE 2017
RELATIF À LA FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2018
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1850384M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes 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 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
A	19 280
B	19 860

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL année 2018 (base 35 heures)
C	21 633
D	23 428
E	25 514
F	28 676
G	31 942
H	33 204

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	32 978
G	36 733
H	38 185

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 8 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/17

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Caves coopératives vinicoles et leurs unions : avenant n° 84 du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018	58
Centres équestres (personnel) : avenant n° 96 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2018	60
Champignonnières (Maine-et-Loire) : avenant n° 120 du 29 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018	63
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et cultures légumières de plein champ et CUMA (Eure) : avenant n° 55 du 15 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2018	66
Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 65 du 21 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2018	68
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 99 du 12 février 2018 relatif aux salaires minimaux	72
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 120 du 16 février 2018 relatif aux salaires minimaux et à la prime de transport pour l'année 2018	74
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 52 du 20 février 2018 relatif aux salaires minimaux	76
Exploitations agricoles, élevages, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 93 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux	79
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Somme) : avenant n° 67 du 17 janvier 2018	81
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, maraîchage et productions légumières (Haute-Garonne) : avenant n° 5 du 15 février 2018	83
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France) : avenant n° 15 du 22 janvier 2018	86
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 14 du 18 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales	88
Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure) : avenant n° 111 du 23 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2018	90

Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Mayenne) : avenant n° 72 du 27 mars 2018	94
Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 86 du 25 janvier 2018	96
Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 78 du 11 janvier 2018.....	98
Exploitations de polyculture et d'élevage (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 90 du 16 janvier 2018	100
Exploitations de polyculture et d'élevage (Meuse) : avenant n° 146 du 16 janvier 2018...	104
Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime) : avenant n° 56 du 18 janvier 2018	108
Exploitations de polyculture et entreprises d'élevage (Vosges) : avenant n° 127 du 16 janvier 2018	110
Exploitations de polyculture et d'élevage (Moselle) : avenant n° 48 du 16 janvier 2018...	114
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 180 du 22 janvier 2018	118
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 181 du 22 janvier 2018	120
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 182 du 22 janvier 2018	122
Scieries agricoles et activités connexes (Lorraine et Alsace) : avenant n° 37 du 21 février 2018.....	124

Brochure n° 3604

Convention collective nationale

**IDCC : 7005. – CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES
ET LEURS UNIONS**

**AVENANT N° 84 DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897098M

IDCC : 7005

Entre :

Confédération des coopératives vinicoles de France,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

Salaires minima garantis au 1^{er} février 2018

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	ÉCHELON		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 508,47	1 538,64	1 615,57	
II	1	1 721,87	1 756,31	1 844,13	1 973,22
	2	1 844,12	1 881,00	1 975,05	2 113,30
III	1	2 009,85	2 050,05	2 152,55	2 303,23
	2	2 133,26	2 175,93	2 284,73	2 444,66
IV	1	2 256,67	2 301,80	2 416,89	2 586,07
	2	2 427,10	2 475,64	2 599,42	2 781,38

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	ÉCHELON		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
V	TAC	2 585,76	2 637,48	2 769,35	2 963,20
	Direction	3 311,00	Augmentation de 1,2 % jusqu'à 3 311 € + différentiel/salaire réel		

Article 2

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 40,13 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 114,57 € et 46,05 €.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3603

Convention collective nationale

IDCC : 7012. – **PERSONNEL DES CENTRES ÉQUESTRES**

AVENANT N° 96 DU 23 MARS 2018

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

NOR : AGRS1897099M

IDCC : 7012

Entre :

Groupeement hippique national GHN,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifié comme suit :

Salaires bruts au 1^{er} avril 2018

(base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent d'entretien	100	9,89	1 500,02
Agent/hôtesse d'accueil	103	9,93	1 506,08
Soigneur	103	9,93	1 506,08
Cavalier/soigneur	106	9,99	1 515,18
Animateur/soigneur	109	10,10	1 531,87

Catégorie 2

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire	111	10,19	1 545,52
Guide équestre	118	10,24	1 553,10
Soigneur	121	10,48	1 589,50
Responsable d'écurie	130	11,26	1 707,80
Enseignant/animateur	130	11,26	1 707,80
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,26	1 707,80

Catégorie 3

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire comptable	150	13,01	1 973,23
Enseignant	150	13,01	1 973,23

Catégorie 4

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant	167	14,48	2 196,18
Responsable pédagogique			2 490,56 ⁽¹⁾
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Directeur	193	16,72	3 210,24

Article 2

L'annexe I « Salaires et avantages en nature » est modifié comme suit :

Salaires bruts au 1^{er} juillet 2018

(base mensuelle : 151,67 heures, correspondant à la durée du travail à temps plein)

Catégorie 1

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Agent d'entretien	100	9,91	1 503,05
Agent/hôtesse d'accueil	103	9,95	1 509,12
Soigneur	103	9,95	1 509,12
Cavalier/soigneur	106	10,01	1 518,22
Animateur/soigneur	109	10,12	1 534,90

Catégorie 2

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire	111	10,21	1 548,55
Guide équestre	118	10,26	1 556,13
Soigneur	121	10,50	1 592,54
Responsable d'écurie	130	11,28	1 710,84
Enseignant/animateur	130	11,28	1 710,84
Guide enseignant de tourisme équestre	130	11,28	1 710,84

Catégorie 3

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Secrétaire-comptable	150	13,04	1 977,78
Enseignant	150	13,04	1 977,78

Catégorie 4

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Enseignant	167	14,51	2 200,73
Responsable pédagogique			2 495,72 ⁽¹⁾
(1) Pour les salariés ayant signé une délégation de pouvoirs.			

Catégorie 5

(En euros.)

	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Directeur	193	16,75	3 216,00

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 23 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9493. – CHAMPIGNONNIÈRES
(Maine-et-Loire)
(10 janvier 1972)
(Étendue par arrêté du 13 juillet 1973,
Journal officiel du 18 août 1973)

AVENANT N° 120 DU 29 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
NOR : *AGRS1897110M*
IDCC : *9493*

Entre :

Syndicat agricole des cultivateurs de champignons de l'ouest mandaté par la FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Union départementale des syndicats CFTC du Maine-et-Loire,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit, sans référence à une valeur de point telle que prévue à l'article 26 : (voir annexe ci-joint).

Article 2

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

Fait à Angers, le 29 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Barème des rémunérations

(En euros.)

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL Au 1 ^{er} février 2018	
		Salaire horaire	Salaire mensuel
I. – Personnel d’exploitation			
A. Personnel d’exécution			
110	Ouvrier débutant	9,88	1 498,50
111	Ouvrier	9,89	1 500,02
112	Ouvrier spécialisé (OS1)	9,99	1 515,18
116	Ouvrier spécialisé (OS2)	10,14	1 537,93
120	Ouvrier qualifié titulaire du CQP	10,51	1 594,05
124	Ouvrier qualifié (OQ)	10,74	1 628,94
132	Ouvrier hautement qualifié (OHQ)	11,47	1 739,65
140	Agent de contrôle	11,85	1 797,29
150	Agent technique nouvellement embauché (pendant la période probatoire de 3 mois)	12,77	1 936,83
B. Personnel d’encadrement			
	Cadres du III ^e groupe		
170	Agent technique ayant effectué la période probatoire de 3 mois	14,09	2 137,03
180	Contremaître	14,89	2 258,37
	Cadres du II ^e groupe		
200	Directeur de culture	16,13	2 446,44
225	Directeur général de culture	17,98	2 727,03
	Cadres du I ^{er} groupe		
280	Directeur d’exploitation	22,30	3 382,24
II. – Personnel de bureau pour les cultures			
A. Personnel d’exécution			
110	Employé débutant	9,88	1 498,50
111	Employé	9,89	1 500,02
112	Employé spécialisé (ES1)	9,99	1 515,18
116	Employé spécialisé (ES2)	10,14	1 537,93
124	Employé qualifié (EQ)	10,74	1 628,94
132	Employé hautement qualifié (EHQ)	11,47	1 739,65

COEF.	CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL Au 1 ^{er} février 2018	
		Salaire horaire	Salaire mensuel
B. Personnel d'encadrement			
170	III ^e groupe	14,09	2 137,03
180		14,89	2 258,37
200	II ^e groupe	16,13	2 446,44
225		17,98	2 727,03
280	I ^{er} groupe	22,30	3 382,24

Convention collective
IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA
(Eure)
(28 juin 1985)
(Étendue par arrêté du 14 janvier 1986,
Journal officiel du 4 février 1986)

AVENANT N° 55 DU 15 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : AGRS1897108M
IDCC : 9272

Entre :

FNSEA de l'Eure ;

FDCUMA de l'Eure,

D'une part, et

SGA CFDT de l'Eure ;

CFTC Normandie ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau, figurant au 2° de l'article 26, portant fixation des salaires minimaux des salariés par référence à la classification des emplois figurant à l'article 24, est modifié comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 heures par semaine	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
	Jusqu'à 35 heures par semaine	Soit 151,67 heures par mois	De 36 à 43 heures par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 heures par semaine Heure majorée de 50 %
N I	9,88	1 498,50	12,35	14,82
N II E 1	10,04	1 522,77	12,55	15,06
N II E 2	10,08	1 528,83	12,60	15,12
N III E 1	10,17	1 542,48	12,71	15,25

NIVEAU	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 heures par semaine	HEURES SUPPLÉMENTAIRES	
	Jusqu'à 35 heures par semaine	Soit 151,67 heures par mois	De 36 à 43 heures par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 heures par semaine Heure majorée de 50 %
N III E 2	10,57	1 603,15	13,21	15,85
N IV E 1	11,17	1 694,15	13,96	16,75
N IV E 2	12,26	1 859,47	15,32	18,39

Article 2

Les parties signataires conviennent d'appliquer le présent avenant avec effet au 1^{er} avril 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de l'Eure, boulevard Georges-Chauvin, 27023 Évreux Cedex.

Fait dans l'Eure, le 15 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES
ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre)

(1^{er} juillet 1987)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 9 février 1988)

AVENANT N° 65 DU 21 MARS 2018

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

NOR : AGRS1897100M

IDCC : 8241

Entre :

Union régionale Centre des professionnels du bois URCB ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Force ouvrière,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23 les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme il suit à compter du 1^{er} mai 2018 :

Section 1 : personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, AB 100	9,88	1 498,50
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, C 105	9,90	1 501,53
Niveau 2, 2 ^e échelon, D 110	9,93	1 506,08
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, E 115	9,95	1 509,12
Niveau 3, 2 ^e échelon, F 125	9,97	1 512,15
Niveau 3, 3 ^e échelon, G 135	10,02	1 519,73

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 4, 1 ^{er} échelon, H 150	10,12	1 534,90
Niveau 4, 2 ^e échelon, I 170	10,81	1 639,55
Niveau 4, 3 ^e échelon, J 200	11,92	1 807,91

Section 2 : personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,57 heures)
Niveau 1, 100	9,88	1 498,50
Niveau 2, 120	9,96	1 510,63
Niveau 3, 140	10,06	1 525,80
Niveau 4, 160	10,38	1 574,33
Niveau 5, 170	10,81	1 639,55
Niveau 6, 180	11,14	1 689,60

Section 3 : salaire du personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, K 100	9,88	1 498,50
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, L 110	9,92	1 504,57
Niveau 2, 2 ^e échelon, M 120	9,96	1 510,63
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, N 135	10,02	1 519,73
Niveau 3, 2 ^e échelon, O 150	10,12	1 534,90
Niveau 4, P 170	10,81	1 639,55
Niveau 5, 1 ^{er} échelon, Q 190	11,44	1 735,10
Niveau 5, 2 ^e échelon, R 210	12,19	1 848,86
Niveau 6, 1 ^{er} échelon, S 240	13,30	2 017,21
Niveau 6, 2 ^e échelon, T 270	14,39	2 182,53

Section 4 : salaire des agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, U 190	11,44	1 735,10
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, V 230	12,91	1 958,06
Niveau 2, 2 ^e échelon, W 270	14,39	2 182,53
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, X 320	16,22	2 460,09

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 3, 2 ^e échelon, Y 370	18,09	2 743,71

Section 5 : salaires des cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, 280	14,69	2 228,03
Niveau 2, 360	17,66	2 678,49
Niveau 3, 420	19,84	3 009,13
Niveau 4, 460	21,28	3 227,54
Niveau 5, 480	22,04	3 342,81
Niveau 6, 510	23,14	3 509,64
Niveau 7, 550	24,59	3 729,57
Niveau 8, 600	26,43	4 008,64

Article 2

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1^{er} mai 2018 :

(En euros.)

NATURE de la tâche affectée		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m ³ Futaie	6,41	1,25	7,66
	m ³ Taillis/Futaie	6,63		7,88
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m ³ Hêtre Merisier Châtaigner Autres	6,26	1,25	7,51
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m ³	4,95	1,25	6,20
Abattage grume résineux Éclaircie	m ³	5,55	1,25	6,80
Autres	m ³ Peupliers	5,46	1,25	6,71
Bois d'industrie	Stère	6,50	2,16	8,66
Bois de trituration	Stère	6,46	2,16	8,62
Bois de chauffage	Stère	6,52	2,16	8,68
Foisonnement	De gré à gré dans les limites fixées par l'article 30.b.5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant prenant effet le 1^{er} mai 2018 qui sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, pôle politique du travail, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 9091. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Ariège)

(18 juin 1979)

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

AVENANT N° 99 DU 12 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897105M

IDCC : 9091

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
I, échelon 1	9,88	1 498,50
I, échelon 2	10,16	1 540,97
II	10,86	1 647,14
III	11,74	1 780,61
IV	12,75	1 933,79

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Cadre du 3 ^e groupe, 215	13,98	2 120,35

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Cadre du 2 ^e groupe, 260	14,56	2 208,32
Cadre du 1 ^{er} groupe, 450	17,82	2 702,76

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61

Salaires

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL calculé sur la base forfaitaire de 42 heures par semaine
I	9,88	1 873,08
II, échelon 1	10,16	1 926,16
II, échelon 2	10,86	2 058,87
III	11,74	2 225,70
IV	12,75	2 417,18

Article 4

Entrée en vigueur

Le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 12 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9831. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Var)**

(6 juillet 1972)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

AVENANT N° 120 DU 16 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX ET À LA PRIME DE TRANSPORT POUR L'ANNÉE 2018

NOR : AGRS1897121M

IDCC : 9831

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var ;

Fédération départementale des CUMA du Var,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT Côte d'Azur ;

Union départementale des syndicats CFTC-Agri ;

Union départementale des syndicats FGTA FO du Var ;

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Une augmentation de salaire de 1,25 % s'appliquera.

Cette augmentation de salaire de 1,25 % s'appliquera aux articles 6.1 et 10.7 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var.

(Voir tableaux page suivante.)

ANNEXE 3

Grilles de salaire

(En euros.)

OUVRIERS ET EMPLOYÉS	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Salaire horaire	9,88	10,31	10,47	10,59	10,83	10,94	11,10	11,32
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures	1 498,50	1 563,72	1 587,98	1 606,19	1 642,59	1 659,27	1 683,54	1 716,90

(En euros.)

TAM	T. N1 E1	T. N1 E2	T. N2
Salaire horaire	12,53	13,58	14,62
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures	1 900,43	2 059,68	2 217,42

(En euros.)

CADRES	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2
Salaire horaire	15,66	18,79	22,97	De gré à gré
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures	2 375,15	2 849,88	3 483,86	De gré à gré

Article 2

Augmentation de la prime de transport.

La deuxième phrase de l'article 6.12 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var est ainsi modifiée :

« Son montant est égal à 40 € par mois pour les salariés à temps plein et à 1,80 € par jour pour les salariés à temps partiel, ou pour les salariés n'ayant pas effectué un mois plein. »

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

L'ensemble des dispositions de cet accord s'appliquera à l'extension de l'avenant de la manière suivante :

- si l'extension intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le 1^{er} jour du mois en cours ;
- si l'extension intervient après le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil suivant.

Fait à Toulon, le 16 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9131. – EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES
D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bouches-du-Rhône)
(12 février 1986)**

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,
Journal officiel du 29 mai 1986)

AVENANT N° 52 DU 20 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897106M*

IDCC : 9131

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont rapprochées pour négocier sur la rémunération des salariés.

Une nouvelle grille de classification des emplois ayant vu le jour avec l'avenant n° 50 du 23 février 2017 applicable au 1^{er} janvier 2018, les parties signataires ont négocié les rémunérations sur la nouvelle grille de classification des emplois.

Toutefois, en application des articles 4.2 « Transposition vers les nouvelles grilles de classification et avantages acquis » et 4.3 « Délai de mise en application », les entreprises disposent d'un délai de 9 mois, courant à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification, soit à compter du 1^{er} janvier 2018, pour mettre en conformité les classifications des salariés avec les nouvelles grilles.

Il est par conséquent nécessaire de présenter la revalorisation des salaires sur l'ancienne et la nouvelle grille.

Article 1^{er}

Salaires du personnel d'exécution

En application de l'article 6.2 de la convention collective, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de la classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires du personnel d'exécution

Ancienne grille :

(En euros.)

NIVEAU ou échelon coefficient	SALAIRE HORAIRE
Coefficient 100	9,88
Coefficient 115	10,05
Coefficient 135	10,28
Coefficient 155	10,63
Coefficient 200	11,17

Nouvelle grille :

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	9,88
N1 E2	10,01
N2 E1	10,05
N2 E2	10,18
N3 E1	10,28
N3 E2	10,51
N4 E1	10,75
N4 E2	11,17

Article 2

Salaires des techniciens, agents de maîtrise et cadres

En application de l'article 10.6 de la convention collective, la grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires des TAM et des cadres

Salaires des TAM

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	11,94
N1 E2	12,73
N2	15,15

Salaires des cadres

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
N1 E1	16,07
N1 E2	16,98
N2	17,88

Article 3

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable à compter du premier jour du mois de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois ; à compter du premier jour du mois suivant celui de la publication de l'arrêté d'extension, si celle-ci intervient entre le 16 et le 31 du mois.

Fait à Aix-en-Provence, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 9821. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA
(Tarn-et-Garonne)
(21 décembre 1977)
 (Étendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 93 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : AGRS1897120M

IDCC : 9821

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Tarn-et-Garonne FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne FDCUMA ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

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

Syndicat général agroalimentaire de Tarn-et-Garonne SGA CFDT ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe III à la convention collective du 21 décembre 1977 est modifié comme ci-après :

Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 (modifié par l'avenant n° 91 du 11 mai 2016, étendu par arrêté du 7 décembre 2017) et 30 de la convention collective sont les suivants à compter du 1^{er} février 2018 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Ouvriers				
I	1	100	9,88	1 498,47
	2	110	9,95	1 509,08
II	–	130	10,10	1 531,83

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	150	10,27	1 557,61
	2	165	10,61	1 609,18
IV	1	180	10,95	1 660,75
	2	190	11,35	1 721,41
TAM – Techniciens, agents de maîtrise				
I. – Technicien	1	195	11,56	1 753,26
	2	203	11,98	1 816,96
I. – Agent de maîtrise	2	210	12,69	1 924,65
II. – Technicien	–	261	13,46	2 041,43
II. – Agent de maîtrise	–	261	13,46	2 041,43
Cadres				
I	–	359	16,05	2 434,25
II	–	413	17,77	2 695,12

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE, unité départementale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9802. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Somme)
(16 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 27 mars 1983)

AVENANT N° 67 DU 17 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897119M

IDCC : 9802

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Somme ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires du Nord - Pas-de-Calais et Picardie,

D'une part, et

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Union départementale des syndicats CGT-FO ;

FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 29 de la convention collective du 16 juin 1982, les salaires correspondant à la grille de classification établie par l'avenant n° 42 à la convention précitée sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 1		
Coefficient 11	9,88	1 498,50
Coefficient 12	10,01	1 518,22

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ (base 151,67 heures)
Niveau 2		
Coefficient 21	10,14	1 537,93
Coefficient 22	10,36	1 571,30
Niveau 3		
Coefficient 31	10,74	1 628,94
Coefficient 32	11,14	1 689,60
Niveau 4		
Coefficient 41	11,64	1 765,44
Coefficient 42	12,38	1 877,67

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2018. Il sera déposé en deux exemplaires au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail, et de l'emploi de Picardie, unité territoriale de la Somme.

Fait à Amiens, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9311. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE, ARBORICULTURE, MARAÎCHAGE
ET PRODUCTIONS LÉGUMIÈRES**

(Haute-Garonne)

(14 janvier 2016)

(Étendue par arrêté du 2 juin 2016,
Journal officiel du 10 juin 2016)

AVENANT N° 5 DU 15 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897109M

IDCC : 9311

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Haute-Garonne,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Ariège et de la Haute-Garonne ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

**Valeurs monétaires horaires des coefficients hiérarchiques
des ouvriers non-cadres visés à l'article 23**

(En euros.)

CLASSIFICATION des emplois	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
Niveau 1 – Échelon 1 Ex. : coef. 100	9,88	1 498,50
Niveau 1 – Échelon 2 Ex. coef. 115	10,22	1 550,07

CLASSIFICATION des emplois	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
Niveau 2 – Échelon 1 Ex. : coef. 130	10,38	1 574,33
Niveau 2 – Échelon 2 Ex. : coef. 145	10,55	1 600,12
Niveau 3 – Échelon 1 Ex. : coef. 160	10,76	1 631,97
Niveau 3 – Échelon 2 Ex. : coef. 180	10,97	1 663,82
Niveau 4 – Échelon 1 Ex. : coef. 200	11,23	1 703,25
Niveau 4 – Échelon 2 Ex. : coef. 220	11,45	1 736,62

Article 2

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des techniciens agents de maîtrise visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION des emplois	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT pour 151,67 heures
TAM N1 E1	11,74	1 780,61
TAM N1 E2	12,04	1 826,11
TAM N2	12,33	1 870,09

Article 3

L'annexe 2 de la convention collective est modifiée comme suit à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent avenant :

La valeur monétaire du salaire mensuel des cadres visés à l'article 23 est égale aux rémunérations suivantes :

(En euros.)

CLASSIFICATION des emplois	SALAIRE HORAIRE brut	SALAIRE MENSUEL BRUT arrondi
Cadre niveau 1 – Échelon 1 Ex. III B – Coef. 236	12,62	1 914,08
Cadre niveau 1 – Échelon 2 Ex. III A – Coef. 252	13,48	2 044,51
Cadre niveau 2 – Échelon 1 Ex. III B – Coef. 294	15,72	2 384,25
Cadre niveau 2 – Échelon 2 Ex. III – Coef. 384	20,54	3 115,30

Article 4

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera remis à chacune des organisations signataires et deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique, seront déposés à l'unité départementale de la Haute-Garonne de la DIRECCTE Occitanie.

Fait à Toulouse, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Île-de-France)

(8 septembre 2006)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,
Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 15 DU 22 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897101M

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIF,

D'une part, et

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

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat francilien de la production agricole et de l'hippisme SFPAH CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III relative aux grilles de rémunérations des salariés non cadres et des salariés cadres de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} janvier 2018 :

ANNEXE III

Salariés non cadres

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau I	Smic	
Niveau II, échelon 1	9,94	1 507,60
Niveau II, échelon 2	9,99	1 515,18
Niveau III, échelon 1	10,11	1 533,38
Niveau III, échelon 2	10,52	1 595,57
Niveau IV, échelon 1	11,09	1 682,02

	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau IV, échelon 2	11,46	1 738,14

Salariés cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL
Classe I	2 344,60
Classe II, niveau II. – 1	2 774,50
Classe II, niveau II. – 2	3 282,16
Classe III, niveau III. – 1	3 789,85
Classe III, niveau III. – 2	4 817,02

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(14 février 2008)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

**AVENANT N° 14 DU 18 JANVIER 2018
RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES**

NOR : *AGRS1897104M*
IDCC : 8422

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Syndicat des pépiniéristes viticoles d'Alsace ;
Fédération des syndicats de maraîchers d'Alsace ;
Association des viticulteurs d'Alsace ;
Groupement des producteurs négociants du vignoble alsacien ;
Association des fermes auberges du Bas-Rhin ;
Association des fermes auberges du Haut-Rhin ;
Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes d'Alsace ;
Entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
Coop de France Alsace, section CUMA,

D'une part, et

Union régionale d'Alsace des syndicats CFDT ;
Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC ;
Union régionale d'Alsace des syndicats CGT-FO ;
Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensuels minima conventionnels sont fixés comme suit.

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (base 151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1	9,88	1 498,50
	Échelon 2	9,93	1 506,08
	Échelon 3	10,02	1 519,73
Niveau II	Échelon 1	10,09	1 530,35
	Échelon 2	10,19	1 545,52
Niveau III	Échelon 1	10,25	1 554,62
	Échelon 2	10,51	1 594,05
Niveau IV	Échelon 1	10,78	1 635,00
	Échelon 2	11,35	1 721,45
Niveau V	Échelon 1	12,03	1 824,59
	Échelon 2	13,10	1 986,88
Niveau VI		14,62	2 217,42
Niveau VII		16,27	2 467,67
Niveau VIII		18,80	2 851,40
Niveau IX		22,03	3 341,29

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, qui sera déposé à l'unité territoriale du Bas-Rhin de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Colmar, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Seine-Maritime et Eure)
(13 décembre 1951)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,
Journal officiel du 30 octobre 1953)

**AVENANT N° 111 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2018**

NOR : AGRS1897103M
IDCC : 8231

Entre :

Fédération nationale du bois-Normandie FNB-Normandie ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités
annexes Forces ouvrières FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 110 du 27 février 2017, sont majorés de 1,24 % à compter du 1^{er} avril 2018.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	Le stère	11,63
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	Le stère	9,65
Bûches de 0,66 m, supplément	Le stère	2,08

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	9,59
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grandis rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	La tonne	12,14
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	La tonne	11,00
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins ⁽¹⁾ :		
Catégorie 1	Le mètre cube	6,93
Catégorie 2	Le mètre cube	7,84
Catégorie 3	Le mètre cube	8,73
Catégorie 4	Le mètre cube	9,65
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers	Le mètre cube	6,32
Tendres	Le mètre cube	6,56
Pins, non écorcés	Le mètre cube	6,45
Résineux écorcés	Le mètre cube	9,76
Papeterie		
Pins bruts	Le stère	9,51
Sapins épicéas bruts	Le stère	11,24
Pins écorcés forestièrement	Le stère	16,25
Sapins épicéas écorcés forestièrement	Le stère	22,21
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	Le mètre cube	14,90
Pieux de clôture en chêne	La pièce	0,97
Découpes ⁽²⁾		
Jusqu'à 118	Le trait	1,13
120 à 158	Le trait	1,78
160 et plus	Le trait	2,73
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	L'heure	10,61
Bûcheron employé au chargement des camions ⁽³⁾	L'heure	10,61
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	L'heure	12,37
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	Le stère	14,74
101 à 125 stères	Le stère	13,99
126 à 150 stères	Le stère	13,64
151 à 175 stères	Le stère	13,09
176 stères et plus	Le stère	12,19
<p>(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.</p> <p>Catégorie 2 : coupe sans brûlage avant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.</p> <p>Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.</p> <p>Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p>		

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
(2) Découpes : – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ; – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû. (3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis.

Article 2

A l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,72 € » sont remplacés par les mots : « il est attribué un supplément de 1,74 € ».

Article 3

Le 3^e alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,01 € ».

Article 4

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 86,63 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 87,70 € ».

Article 5

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 110 du 27 février 2017, sont majorés à compter du 1^{er} avril 2018 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	9,88
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	10,17
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,29
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	14,17

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9532. – EXPLOITATIONS HORTICOLES,
MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES
(Mayenne)
(8 avril 1974)**

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,
Journal officiel du 18 mai 1975)

AVENANT N° 72 DU 27 MARS 2018

NOR : AGRS1897111M

IDCC : 9532

Entre :

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

D'une part, et

Union départementale SGA CFDT ;

Union départementale FO ;

Union départementale CFTC ;

Syndicat CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 1 de la convention collective, en date du 8 avril 1974, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et des pépinières de la Mayenne, sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant.

ANNEXE I

Barème des rémunérations fixées en application des articles 20 et 21 de la convention collective

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

(En euros.)

EMPLOI	COEF.	SALAIRE HORAIRE
Agent de production		
– échelon 1	011	9,88
– échelon 2	012	9,95
Agent technique spécialisé		
– échelon 1	021	10,04
– échelon 2	022	10,12
Agent technique qualifié		
– échelon 1	031	10,29
– échelon 2	032	10,59
Agent hautement qualifié		
– échelon 1	041	10,67
– échelon 2	042	10,80
Contremaître	050	12,84
Chef de culture	060	17,51
Directeur d'exploitation	070	21,51

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Mayenne, direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, 60, rue Mac-Donald, 53063 Laval Cedex 9.

Fait à Laval, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Vendée)**

(28 janvier 1969)

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

AVENANT N° 86 DU 25 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897122M

IDCC : 9852

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la section II – article 20 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2018.

(En euros.)

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I. – Agents de production			
Échelon 1	011	9,88	1 498,50
Échelon 2	012	10,03	1 521,25
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	021	10,14	1 537,93
Échelon 2	022	10,26	1 556,13

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEF.	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	031	10,42	1 580,40
Échelon 2	032	10,63	1 612,25
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
Échelon 1	041	10,95	1 660,79
Échelon 2	042	11,38	1 726,00
Niveau V. – Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien	051	13,32	2 020,24
Agent de maîtrise			
Personnel d'encadrement			
Niveau I. – Cadre	061	16,12	2 444,92
Niveau II. – Cadre	071	19,36	2 936,33

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

Article 2

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

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

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE**

(Côtes-d'Armor)

(15 décembre 1983)

(Étendue par arrêté du 30 mars 1984,
Journal officiel du 12 avril 1984)

AVENANT N° 78 DU 11 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897107M

IDCC : 9222

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

Union départementale des Côtes-d'Armor SNCEA CFE-CGC ;

FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective du 15 décembre 1983 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension ou le 1^{er} jour du mois de la publication de son arrêté d'extension si cet arrêté devait être publié avant le 15 du mois.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Bretagne, unité départementale des Côtes-d'Armor.

Fait à Saint-Brieuc, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaires et avantages en nature

En application de l'article 13 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 11 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL 151,67 heures
100	9,88	1 498,47
110	9,90	1 501,53
120	9,96	1 510,63
130	10,05	1 524,28
140	10,22	1 550,07
150	10,60	1 607,70
165	11,30	1 713,87
180	12,35	1 873,12

La valeur des avantages en nature alloués par l'employeur est fixée comme suit :

Nourriture :

- à la journée complète : 8,39 € ;
- à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Convention collective

**IDCC : 9541. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Meurthe-et-Moselle)
(29 avril 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 décembre 1977,
Journal officiel du 14 février 1978)

AVENANT N° 90 DU 16 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897112M

IDCC : 9541

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Meurthe-et-Moselle ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel en commun de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective de travail du 29 avril 1977 concernant les exploitations de polyculture-élevage de production de fruits, des entreprises de travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers et des coopératives d'utilisation du matériel en commun de Meurthe-et-Moselle est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les techniciens et agents de maîtrise sont fixés comme suit :

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2 – Agent de maîtrise et technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

CHAPITRE 1^{ER}

BASE DE CALCUL

Base de calcul : taux horaire du niveau I – échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, soit :
au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

CHAPITRE 2

NORMES DE CUEILLETTE ET DE RÉCOLTE PAR PRODUIT

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57
Cerises douces : + 3 mètres : 12 kg/heure	90,58
Cerises douces : – 3 mètres : 15 kg/heure	72,47
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

CHAPITRE 3

PESÉE

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9553. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, ÉLEVAGES
SPÉCIALISÉS, PRODUCTIONS FRUITIÈRE ET VITICOLE, ENTREPRISES
DE TRAVAUX AGRICOLES, D'AMÉNAGEMENTS RURAUX ET FORESTIERS**

(Meuse)

(28 septembre 1967)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1968,
Journal officiel du 8 mars 1968)

AVENANT N° 146 DU 16 JANVIER 2018

NOR : *AGRS1897113M*

IDCC : 9553

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Meuse ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective de travail du 17 mai 1977 concernant les exploitations de polyculture, élevage, les élevages spécialisés, de production fruitière et viticole, les entreprises de travaux agricoles, d'aménagements ruraux et forestiers de la Meuse est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les techniciens et agents de maîtrise sont fixés comme suit :

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2 – Agent de maîtrise et technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

CHAPITRE 1^{ER}

BASE DE CALCUL

Base de calcul : taux horaire du niveau I – échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, soit :
au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

CHAPITRE 2

NORMES DE CUEILLETTE ET DE RÉCOLTE PAR PRODUIT

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57
Cerises douces : + 3 mètres : 12 kg/heure	90,58
Cerises douces : – 3 mètres : 15 kg/heure	72,47
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

CHAPITRE 3

PESÉE

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9761. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE**

(Seine-Maritime)

(28 février 1983)

(Étendue par arrêté du 20 février 1984,
Journal officiel du 1^{er} mars 1984)

AVENANT N° 56 DU 18 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897118M

IDCC : 9761

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT des entreprises agricoles et agroalimentaires de Seine-Maritime ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération FGTA FO de Seine-Maritime ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles – fédération de l'agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 24 « Salaires minima du personnel non cadre » sont remplacées par les suivantes :

Au 1^{er} janvier 2018, les salaires minima sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Niveau I	100	9,88
Niveau II, échelon 1	210	10,06
Niveau II, échelon 2	220	10,17
Niveau III, échelon 1	310	10,31
Niveau III, échelon 2	320	10,76
Niveau IV, échelon 1	410	11,27
Niveau IV, échelon 2	420	11,87

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9881. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET ENTREPRISES D'ÉLEVAGE**

(Vosges)

(14 avril 1969)

(Étendue par arrêté du 10 octobre 1969,
Journal officiel du 21 janvier 1970)

AVENANT N° 127 DU 16 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897123M

IDCC : 9881

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Vosges ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective de travail du 14 avril 1969 concernant les exploitations de polyculture et d'élevage des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les techniciens et agents de maîtrise sont fixés comme suit :

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2 – Agent de maîtrise et technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

CHAPITRE 1^{ER} BASE DE CALCUL

Base de calcul : taux horaire du niveau I – échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, soit :
au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

CHAPITRE 2 NORMES DE CUEILLETTE ET DE RÉCOLTE PAR PRODUIT

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57
Cerises douces : + 3 mètres : 12 kg/heure	90,58
Cerises douces : – 3 mètres : 15 kg/heure	72,47
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

CHAPITRE 3 PESÉE

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9573. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE
ET D'ÉLEVAGE ET CUMA**

(Moselle)

(17 mai 1977)

(Étendue par arrêté du 28 janvier 1980,
Journal officiel du 21 février 1980)

AVENANT N° 48 DU 16 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897114M

IDCC : 9573

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Moselle ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel en commun de Moselle,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective de travail du 17 mai 1977 concernant les exploitations de polyculture élevage et les coopératives d'utilisation du matériel en commun de la Moselle est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit.

Ouvriers et employés

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	9,88	1 498,50
Échelon 2	9,91	1 503,05
Niveau II		
Échelon 1	10,03	1 521,25
Échelon 2	10,10	1 531,87
Niveau III		
Échelon 1	10,25	1 554,62
Échelon 2	10,36	1 571,30
Niveau IV		
Échelon 1	10,78	1 635,00
Échelon 2	11,08	1 680,50

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les techniciens et agents de maîtrise sont fixés comme suit :

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1 – Technicien I	11,29	1 712,35
Échelon 2 – Agent de maîtrise et technicien	11,70	1 774,54
Niveau II		
Technicien Agent de maîtrise	13,06	1 980,81

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Cadres

(En euros.)

CLASSIFICATION professionnelle	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I. – Échelon 1	13,37	2 027,83
Cadres – Niveau I. – Échelon 2	14,55	2 206,80
Cadres – Niveau II	17,77	2 695,18

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

CHAPITRE 1^{ER}

BASE DE CALCUL

Base de calcul : taux horaire du niveau I – échelon I + indemnité de congés payés de 10 %, soit :
au 1^{er} janvier 2018 : 9,88 € + 0,99 € = 10,87 €.

CHAPITRE 2

NORMES DE CUEILLETTE ET DE RÉCOLTE PAR PRODUIT

(En euros.)

	PRIX À LA CAISSE (caisse = 100 kg)
Mirabelles cueillies : 32 kg/heure	33,97
Mirabelles ramassées et triées : 60 kg/heure	18,12
Mirabelles tout-venant : 90 kg/heure	12,08
Mirabelles cueillies sur verger piéton	Gré à gré
Quetsches cueillies : 64 kg/heure	16,98
Quetsches ramassées et triées : 80 kg/heure	13,59
Quetsches tout-venant : 110 kg/heure	9,88
Fraises de plein champ, cueillies saines et mises en barquettes :	
– première et dernière semaines de cueillette : 10 kg/heure	108,70
– autres semaines : 15 kg/heure	72,47
Pommiers de moins de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Pommiers de plus de 3 mètres : 110 kg/heure	9,88
Poiriers de moins de 3 mètres : 150 kg/heure	7,25
Poiriers de plus de 3 mètres : 130 kg/heure	8,36
Framboises de plein air en barquettes : 3,5 kg/heure	310,57
Cerises douces : + 3 mètres : 12 kg/heure	90,58
Cerises douces : – 3 mètres : 15 kg/heure	72,47
Cerises acides : 9 kg/heure	120,78
Myrtilles : 5,5 kg/heure	197,64

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

CHAPITRE 3

PESÉE

La pesée ou le comptage des caisses se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée. »

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 180 DU 22 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897115M

IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion ;

Syndicat Force ouvrière FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point cadre sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

– point A = 12,27 € ;

– point B = 12,67 €.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
III Chef de culture	175	12,27	2 147,25
	180	12,27	2 208,60
	190	12,27	2 331,30
	200	12,67	2 534,00

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
II Régisseur	180	12,27	2 208,60
	185	12,27	2 269,95
	195	12,67	2 470,65
	205	12,67	2 597,35
	215	12,67	2 724,05
I Régisseur général	195	12,67	2 470,65
	215	12,67	2 724,05
	230	12,27	2 822,10
	250	12,27	3 067,50
	270	12,27	3 312,90

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 181 DU 22 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897116M

IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion ;

Confédération générale du travail Force ouvrière,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 à la convention collective départementale en date du 21 mai 1962 est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2018 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
100	9,88	1 498,50
125	9,89	1 500,00
135	9,91	1 503,05
140	10,05	1 524,30
150	10,12	1 534,90
160	10,53	1 597,10
170	10,90	1 653,20

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 182 DU 22 JANVIER 2018

NOR : AGRS1897117M

IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles FDSEA, section des employeurs de main-d'œuvre,

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion ;

Syndicat Force ouvrière FGTA FO des Pyrénées-Orientales,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux du salaire pour la campagne des vendanges 2018 est fixé à :

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
Coupeur coef. 100	9,88	1 498,50
Videur de seaux coef. 135	9,91	1 503,05
Porteur coef. 140	10,05	1 524,30

Article 2

Hormis le salaire minimum fixé à l'article 1^{er}, le salarié recevra, par jour, la quantité minimale de vin indiquée dans le tableau suivant.

(En litres.)

Coupeur	2 l/jour
Videur de seaux	2 1/jour
Porteur	3 l/jour

Article 3

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 22 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8412. – SCIERIES AGRICOLES
ET ACTIVITÉS CONNEXES
(Lorraine et Alsace)
(7 juin 1988)**

(Étendue par arrêté du 7 septembre 1988,
Journal officiel du 17 septembre 1988)

AVENANT N° 37 DU 21 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1897102M

IDCC : 8412

Entre :

Fédération nationale du bois et les fédérations des exploitants forestiers et scieurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges ;

Syndicat régional des scieurs et exploitants forestiers d'Alsace,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

Le Smic est un salaire de référence horaire, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic est fixé à 9,88 € depuis le 1^{er} janvier 2018.

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier, administratif, technique et technico-commercial sont fixés comme suit.

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
1	AB	100	9,88	1 498,50
2	C	105	9,90	1 501,53
	D	110	9,92	1 504,57
3	E	115	9,94	1 507,60
	F	125	9,96	1 510,63
	G	135	9,98	1 513,67
4	H	150	10,32	1 565,23
	I	170	11,09	1 682,02
	L	180	11,46	1 738,14
	J – M	200	12,21	1 851,89
	K	220	12,98	1 969,68
	N	250	14,12	2 141,58

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel d'encadrement sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU		COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
4	O	200	12,21	1 851,89
5	P	250	14,12	2 141,58
7	R	275	15,08	2 287,18
6	Q	300	16,01	2 428,24
7	S	350	17,96	2 723,99
8	U	400	19,89	3 016,72
7	T a	440	21,41	3 247,25
	T b	450	21,80	3 306,41
8	V	460	22,19	3 365,56
	W	520	24,49	3 714,40

Article 2

Pour les cadres de la troisième catégorie au sens de l'avenant n° 18 du 17 mai 2004, le salaire mensuel pourra faire l'objet d'une convention de forfait dans les limites définies par le même avenant.

Article 3

L'annexe II de la convention collective de travail du 7 juin 1988 du personnel des scieries agricoles et activités connexes pour les régions Lorraine et Alsace est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 56 de la convention collective est fixée à 5,08 €. »

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Nancy, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180170-000518
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
