

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° 2018/23 DU 23 JUIN 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail.....	1
Ministère de l’agriculture et de l’alimentation	130

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 36-2017 du 25 octobre 2017 relatif au temps et aux frais de déplacement	4
Bâtiment (Normandie [ETAM]) : accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2018 (Normandie).....	8
Bâtiment (PACA [ETAM]) : accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2018 (PACA)	10
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2018 (PACA)	12
Bâtiment (PACA [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 22 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} avril 2018 (PACA) ..	14
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant n° 4 du 7 décembre 2017 à l'avenant du 17 décembre 2007 relatif aux classifications professionnelles	16
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : avenant n° 4 du 9 février 2018 à l'accord du 11 décembre 2009, relatif à la contribution du dialogue social	18
Bois menuiserie (industries) : accord du 24 janvier 2018 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue	20
Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 24 du 15 mars 2018 à l'avenant n° 83 du 24 avril 2006 relatif au remboursement complémentaire de frais de soins de santé.....	24
Charcutières (industries) : accord du 6 mars 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI...	30
Charcutières (industries) : accord du 6 mars 2018 relatif aux salaires minima professionnels garantis au 1 ^{er} mars 2018	34
Chaux (industries) : accord du 12 février 2016 relatif aux salaires et à la prime de vacances au 1 ^{er} mars 2016.....	37
Combustibles solides, liquides, gazeux (négoce) : adhésion par lettre du 29 mars 2018 de l'UFIC UNSA à la convention	41
Coopératives de consommateurs : accord du 25 janvier 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	42
Coopératives de consommateurs : accord du 25 janvier 2018 relatif aux classifications	46

	Pages
Dentaires (cabinet) : accord du 8 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} janvier 2018	61
Immobilier : avenant du 31 janvier 2018 modifiant l'annexe II « Salaires » au 1 ^{er} janvier 2018 (résidences de tourisme)	63
Métallurgie (Ain) : accord du 7 mars 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes à compter du 1 ^{er} avril 2018 (annexe II)	65
Métallurgie (région parisienne, [OETAM]) : avenant du 20 février 2018 relatif aux taux garantis annuels et aux indemnités de restauration à compter du 1 ^{er} janvier 2018	73
Métallurgie (Vendée) : accord du 2 mars 2018 relatif à l'indemnité de panier à compter du 1 ^{er} avril 2018	77
Métallurgie (Vendée) : accord du 2 mars 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques à compter du 1 ^{er} avril 2018	78
Métallurgie (Vendée) : accord du 2 mars 2018 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) pour l'année 2018	85
Missions locales et PAIO : avenant n° 62 du 7 mars 2018 relatif à la prévoyance.....	88
Navigation de plaisance (entreprises) : avenant n° 56 du 20 février 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} avril 2018 (annexe VI)	91
Pâtes alimentaires sèches et couscous : avenant n° 2017-01 du 19 décembre 2017 relatif aux salaires minima horaires, aux primes d'ancienneté, de vacances et autres indemnités ...	94
Pharmaceutique (répartition) : accord du 28 février 2018 relatif à la durée des mandats....	99
Pharmacie d'officine : avenant du 6 février 2018 relatif à la prévoyance et aux frais de santé du personnel cadre et assimilé.....	101
Pharmacie d'officine : avenant du 6 février 2018 relatif à la prévoyance et aux frais de santé du personnel non cadre et assimilé.....	108
Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) : avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima pour l'année 2018	113
Sérigraphie (industries) : accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels au 1 ^{er} avril 2018	115
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : accord du 14 février 2018 relatif au salaire national minimum et aux salaires minima mensuels forfaitisés au 1 ^{er} janvier 2018...	117
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 89 du 7 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels au 1 ^{er} mars 2018.....	123
Tribunaux de commerce (greffes) : avenant n° 90 du 7 mars 2018 modifiant les articles 39 « Congés exceptionnels » et 50 « Indemnités de licenciement » de la convention collective	127

Brochure n° 3381

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

AVENANT N° 36-2017 DU 25 OCTOBRE 2017
RELATIF AU TEMPS ET AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : ASET1850496M
IDCC : 2941

Entre :
FNAAFP CSF ;
ADESSA ;
UNADMR ;
UNA,
D'une part, et
FSS CFDT,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les salariés d'intervention de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile effectuent de nombreux déplacements dans l'exercice de leurs fonctions puisqu'ils peuvent intervenir aux domiciles de plusieurs personnes aidées au cours d'une même journée.

La question de la prise en charge de ces temps et frais de déplacement revêt donc une importance majeure et constitue une priorité pour les partenaires sociaux de la branche.

Ils entendent rappeler à ce titre les dispositions du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement :

« Améliorer la qualité de l'intervention à domicile.

Cela passera par un renforcement de la qualification et de la coordination des intervenants, ce qui suppose de valoriser et de reconnaître les efforts de qualité dans le coût de l'intervention. Grâce au relèvement des plafonds d'aide et aux efforts complémentaires de l'État en direction de la branche de l'aide à domicile, des mesures ciblées de revalorisation des plus bas salaires et des frais de déplacement des intervenants seront mises en œuvre, afin de lutter contre la précarité et de contribuer à la stabilité des intervenants et à la professionnalisation du secteur, en cohérence avec les propositions

des partenaires sociaux dans le cadre du dialogue social à l'échelle de la branche de l'aide à domicile. » [Volet 3 – (1.1) du rapport annexé à la loi du 28 décembre 2015 relative à l'adaptation de la société au vieillissement.]

Les partenaires sociaux incitent également chaque structure à limiter les temps de déplacements et trajets, par une optimisation des plannings d'intervention, dans un esprit de développement durable et d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Dans ce contexte, les parties signataires du présent avenant ont décidé des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions des articles V.14 à V.14.4 sont remplacées et complétées par les dispositions suivantes :

« Article 14

Les déplacements

Article 14.1

Préambule

Les déplacements des personnels d'intervention font partie intégrante de leur exercice professionnel et sont pris en charge sur la base des dispositions suivantes :

Article 14.2

La prise en charge des déplacements

Une demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les temps de déplacement nécessaires entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont considérés comme du temps de travail effectif et rémunérés comme tel, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, le temps de déplacement entre ces deux séquences est reconstitué et considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces temps de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

Article 14.3

Indemnisation des frais de déplacement

Une demi-journée est constituée soit :

- de la matinée qui débute lors de la première intervention et s'achève lors de la pause repas ;
- de l'après-midi/soirée qui débute lors de la première intervention après la pause repas et s'achève à la fin de la dernière intervention.

Les frais de déplacement exposés par les salariés entre deux séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée sont pris en charge dans les conditions exposées ci-après, dès lors qu'elles sont consécutives.

Lorsque les séquences successives de travail effectif au cours d'une même demi-journée ne sont pas consécutives, les frais de déplacement entre ces deux séquences sont reconstitués et pris en charge dans les conditions exposées ci-après.

L'employeur peut utiliser des outils facilitant la comptabilisation et le contrôle de ces frais de déplacement. Cependant ces outils ne doivent pas empêcher la vérification des temps et kilomètres sur la base du réel effectué.

Les mêmes règles s'appliquent pour les salariés qui interviennent la nuit.

a) Utilisation d'un véhicule automobile : 0,35 €/km

La décomposition du montant de l'indemnité kilométrique est la suivante :

DÉCOMPOSITION	POURCENTAGE	MONTANT EN €
Amortissement	32,32 %	0,11
Érosion prix d'achat	4,04 %	0,01
Assurances (trajet professionnel sans transport de personne)	13,68 %	0,05
Garage (entretien)	8,95 %	0,03
Carburant	36,90 %	0,13
Entretien	3,24 %	0,01
Garage (local)	0,87 %	0,01
Total		0,35

b) Utilisation d'un 2 roues à moteur : 0,15 €/km

c) Utilisation d'un moyen de transport en commun, ou d'un service public de location de vélos conformément aux dispositions réglementaires

Pour les salariés d'intervention qui utilisent les transports en commun à titre professionnel dont la durée du travail est supérieure ou égale à un mi-temps, l'employeur prend en charge 100 % du coût d'un abonnement hebdomadaire, mensuel ou annuel valable dans le secteur de travail sur présentation de l'abonnement susvisé.

Pour les salariés dont la durée du travail est inférieure à la moitié de la durée légale du travail, l'employeur devra rembourser le titre de transport à l'unité soit, si cela est moins coûteux, 100 % de l'abonnement du salarié.

L'article 14.3 *a* et *b* actuel reste inchangé et fera l'objet d'une négociation au cours de l'année 2018 concomitamment avec l'ouverture de la négociation relative aux trajets.

Article 14.4

Assurance des trajets et/ou déplacements professionnels

Le salarié peut être amené, à la demande de l'employeur, à utiliser son véhicule personnel pour la réalisation de missions spécifiques telles que le transport accompagné ou les courses.

Si la couverture de ces missions spécifiques entraîne un surcoût de la prime d'assurance professionnelle pour le salarié, ce coût supplémentaire est pris en charge par l'employeur sur présentation d'un justificatif ce qui n'est pas le cas si l'employeur souscrit une assurance collective pour ces missions.

Les frais d'assurance occasionnés par les trajets et/ou déplacements professionnels sont quant à eux pris en charge dans le montant des indemnités kilométriques conformément aux dispositions de l'article V.14.3.

Article 14.5

Clause suspensive et date d'effet

a) Préambule

Les partenaires sociaux décident, à titre exceptionnel et compte tenu de l'impact financier des dispositions précédentes, de subordonner leur application à un financement effectif dans les conditions mentionnées dans le V.14.5 b.

En tout état de cause, le financement des frais et temps de déplacements dans les conditions exposées aux articles V.14.2 et V.14.3 doit constituer le point prioritaire des négociations financières jusqu'à obtention du financement dédié.

L'obtention du financement de ces dispositions est une priorité pour les partenaires sociaux de la branche. Afin de mobiliser les pouvoirs publics sur le sujet, les structures devront remonter chaque année à la CPPNI l'état du financement de ces dispositions. Ces éléments permettront aux partenaires sociaux d'établir un rapport annuel qui sera transmis aux pouvoirs publics.

b) Clause suspensive

Les dispositions des articles V.14.2 alinéa 3 et V.14.3 alinéa 3 n'entreront en vigueur qu'à compter de la date de leur agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les conseils départementaux. Les partenaires sociaux conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre de ces dispositions au profit de ses salariés. »

Article 2

Les autres dispositions restent inchangées.

Article 3

Clause suspensive et date d'effet

Le présent accord n'entrera en vigueur qu'à compter de la date de son agrément et du financement effectif des temps et frais de déplacement liés aux séquences successives de travail au cours d'une même demi-journée, résultant du présent accord, par l'ensemble des financeurs dont l'État et les conseils départementaux. Les signataires du présent avenant conviennent que ces deux conditions sont cumulatives.

Cette condition doit être appréciée au regard de la situation de chaque structure employeur vis-à-vis de ses financeurs, dont l'État et le conseil départemental dont elle dépend, afin d'apprécier la mise en œuvre du présent avenant au profit de ses salariés.

Article 4

Extension

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

Article 5

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 25 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2018
(NORMANDIE)

NOR : ASET1850488M

IDCC : 2609

Entre :

SCOP BTP Ouest ;

CAPEB Normandie ;

FFB Normandie,

D'une part, et

URCB CFDT ;

UR CFTC ;

UNSA Normandie ;

CFE-CGC BTP Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 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 Normandie.

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 Normandie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} mai 2018

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL POUR 151,67 HEURES PAR MOIS 35 heures par semaine	
	Eure – Seine-Maritime	Calvados – Manche – Orne
A	1 517,74 €	1 541,54 €
B	1 594,55 €	1 634,03 €
C	1 734,86 €	1 772,76 €
D	1 909,99 €	1 958,57 €
E	2 091,25 €	2 108,47 €
F	2 340,12 €	2 347,31 €
G	2 621,08 €	2 621,08 €
H	2 807,11 €	2 881,11 €

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e, un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen et un à la DIRECCTE Normandie.

Article 3

Le présent accord entrera en vigueur à la date indiquée à l'article 1^{er} sous réserve de la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension à la date considérée.

Fait à Caen, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2018
(PACA)

NOR : ASET1850502M
IDCC : 2609

Entre :

FFB PACA ;

SCOP BTP PACA Corse ;

CAPEB PACA Corse,

D'une part, et

CFDT URCB PACA ;

CFE-CGC BTP PACA ;

FO PACA BTP BPCC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur applicable dans les conditions fixées à l'article 3.

Les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, 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 Provence-Alpes-Côte d'Azur, comme suit :

Niveau A	1 523,50 €
Niveau B	1 631,00 €
Niveau C	1 730,99 €

Niveau D	1 929,90 €
Niveau E	2 044,93 €
Niveau F	2 384,69 €
Niveau G	2 612,63 €
Niveau H	2 881,40 €

En application de l'article 2 de l'avenant n° 2 du 26 septembre 2007 à la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, le salaire minimum conventionnel correspondant à la qualification de l'ETAM ayant conclu une convention de forfait-jours est majoré de 15 %.

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT), dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2018.

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

Fait à Marseille, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} AVRIL 2018
(PACA)
NOR : ASET1850515M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
FFB PACA ;
SCOP BTP PACA Corse ;
CAPEB PACA Corse,

D'une part, et
CFDT URCB PACA ;
FO PACA BTP BPCC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les indemnités de petits déplacements concernant les ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, seront fixées dans les conditions fixées ci-après :

- I. – Indemnité de repas : 10,20 €.
- II. – Indemnité de frais de transport :
 - zone 1 (0 à 10 km) : 3,14 € ;
 - zone 2 (10 à 20 km) : 5,52 € ;

- zone 3 (20 à 30 km) : 7,42 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 9,69 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 12,72 €.

III. – Indemnité de trajet :

- zone 1 (0 à 10 km) : 2,03 € ;
- zone 2 (10 à 20 km) : 3,23 € ;
- zone 3 (20 à 30 km) : 4,35 € ;
- zone 4 (30 à 40 km) : 5,77 € ;
- zone 5 (40 à 50 km) : 6,85 €.

Conformément à l'accord régional du 13 avril 1995, la zone 1A est supprimée dans toute la région.

L'indemnité de frais de transport et l'indemnité de frais de trajet sont appliquées de 0 à 10 km.

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2018.

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

Fait à Marseille, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2018
(PACA)

NOR : ASET1850513M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
FFB PACA ;
SCOP BTP PACA Corse ;
CAPEB PACA Corse,

D'une part, et
CFDT URCB PACA ;
FO PACA BTP BPCC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles 12.8 et 12.9 de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les parties ci-dessus désignées se sont réunies et ont déterminé le salaire mensuel minimal des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (des entreprises visées et non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) applicable dans les conditions fixées à l'article 5.

Article 2

Pour la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, les parties signataires du présent accord, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé :

Pour l'ensemble des coefficients :

- la partie fixe (PF) à : 229,46 € ;
- la valeur du point (VP) à : 7,73 €.

Article 3

Par dérogation aux valeurs définies ci-dessus, le salaire correspondant au coefficient 150 est fixé à 1 501,00 € pour un horaire de 151,67 heures mensuel.

En conséquence, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur s'établit 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	1 501,00
– position 2	170	1 543,56
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 659,51
Niveau III Compagnons professionnels :		
– position 1	210	1 852,76
– position 2	230	2 007,36
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipe :		
– position 1	250	2 161,96
– position 2	270	2 316,56

Il est rappelé qu'aucun salaire ne doit être inférieur au Smic, correspondant à l'horaire appliqué.

Le taux horaire du Smic à compter du 1^{er} janvier 2018 est de 9,88 €.

Article 4

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) dépôt des accords collectifs à Paris 15^e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 5

Cet accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2018.

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 Marseille, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

AVENANT N° 4 DU 7 DÉCEMBRE 2017
À L'AVENANT DU 17 DÉCEMBRE 2007 RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES
NOR : ASET1850514M
IDCC : 567

Entre :
BJOC ;
FNAMAC,
D'une part, et
FM CFE-CGC ;
FGMM CFDT ;
FNSM CFTC ;
FCM FO ;
FMT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de la bijouterie, de la joaillerie, de l'orfèvrerie et des activités situées dans son champ d'application.

Les dispositions de l'article 5 de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles dans les entreprises de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 5

Seuil d'accueil des certifications

5.1. Seuil d'accueil des diplômés

Le titulaire d'un certificat d'aptitude professionnelle (CAP) art du bijou ou du joyau ou tout autre CAP du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 1, échelon 3, et accède au niveau 2, échelon 1,

à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un brevet des métiers d'art (BMA) du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2, échelon 1, et accède au niveau 2, échelon 3, à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Le titulaire d'un diplôme des métiers d'art (DMA) du métier ou bénéficiant d'une formation qualifiante de même niveau reconnue par la commission paritaire nationale de l'emploi (CPNE) embauché ou exerçant pour un emploi correspondant à sa qualification est positionné au niveau 2 échelon 3 et accède au niveau 3 échelon 1 à l'issue d'une période de 12 mois de travail effectif, ou de 6 mois de travail effectif s'il a obtenu son diplôme par alternance. Cette période de travail effectif s'entend à partir de la date d'obtention du diplôme par formation initiale ou continue et doit être effectuée au sein de la même entreprise.

Il est convenu que les parties signataires réexamineront les conditions de seuil d'accueil du BMA et du DMA, dans les 2 ans suivant la signature de l'accord.

5.2. Seuil d'accueil des CQP

Convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle et à l'emploi, parmi lesquels les certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le titulaire d'un CQP "Opérateur en polissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 1, échelon 2, et accède au niveau 1, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Polissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Sertissage" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Expert en Joaillerie" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Concepteur 3D en Bijouterie-Joaillerie" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification.

Le titulaire d'un CQP "Chargé en gemmologie appliquée" et exerçant effectivement l'emploi visé par le CQP est positionné au niveau 3, échelon 2, et accède au niveau 3, échelon 3, 12 mois après la certification. »

Article 2

Entrée en vigueur et application effective de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 7 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

Convention collective nationale
IDCC : 567. – BIJOUTERIE, JOAILLERIE, ORFÈVREURIE
ET ACTIVITÉS QUI S'Y RATTACHENT

AVENANT N° 4 DU 9 FÉVRIER 2018
À L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2009, RELATIF À LA CONTRIBUTION DU DIALOGUE SOCIAL

NOR : ASET1850493M
IDCC : 567

Entre :

BJOC,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO ;

FMT CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Objet

Les parties au présent avenant conviennent de modifier :

L'intitulé de l'accord professionnel du 11 décembre 2009 relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie Joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent, et de ses avenants :

- avenant n° 3 – 28 février 2017 ;
- avenant n° 2 – 23 juin 2016 ;
- avenant n° 1 – 4 octobre 2012.

De la façon suivante :

« relatif au financement et au développement du paritarisme dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent »

Est remplacé par :

« relatif à la contribution du dialogue social dans la bijouterie joaillerie orfèvrerie et activités qui s'y rattachent ».

II. – Entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du jour qui suit la date de son dépôt.

Fait à Paris, le 9 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
CONSTRUCTION ET FABRICATION
DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

ACCORD DU 24 JANVIER 2018
RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS
DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE
NOR : ASET1850499M

Entre :
UFME ;
UICB,
D'une part, et
CFDT FNSCB ;
CGT FNSCBA ;
FG FO construction,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à l'OPCA 3+ dénommé « l'OPCA de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2

Champ d'application

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans ;
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois ;
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois ;
- éléments d'agencement intérieur en bois ;
- menuiseries industrialisées ;
- portes planes et blocs portes ;
- escaliers.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

Article 3

Entreprises employant moins de 11 salariés

Les entreprises employant moins de 11 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du code du travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4

Entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 11 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5

Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

5. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6

Entreprises employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du code du travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;

4. Une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7

Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE III

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8

Date d'effet

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

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2018 et uniquement pour cette collecte.

Article 9

Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

Article 10

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du travail et au greffe du conseil des prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Article 11

Adhésion

Toute organisation professionnelle ou syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et modalités prévues à l'article L. 2261-3 du nouveau code du travail.

Article 12

Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Paris, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

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

AVENANT N° 24 DU 15 MARS 2018
À L'AVENANT N° 83 DU 24 AVRIL 2006 RELATIF AU REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ

NOR : ASET1850491M
IDCC : 843

Entre :

CNBF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la Branche ont décidé d'améliorer au 1^{er} avril 2018 les prestations du régime « remboursement complémentaire de frais de soins de santé » des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Article 1^{er}

*Modification du tableau des prestations garanties par le régime de remboursement
complémentaire de frais de soins de santé. (annexe à l'avenant n° 83)*

Sont couverts selon les conditions du régime conventionnel, tous les actes et frais de soins, ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individuel sécurité sociale, relevant des postes de garanties détaillées ci-dessous.

Les exclusions et les limitations des garanties ne s'appliquent pas lorsqu'elles ont pour effet d'empêcher les prises en charge minimales prévues à l'article R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement sécurité sociale
Hospitalisation médicale, chirurgicale, et maternité	
Frais de séjour, salle d'opération	250 % de la base de remboursement
Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires.	300 % de la base de remboursement – adhérents DPTM
	200 % de la base de remboursement – non adhérents DPTM
Chambre particulière	90 € par jour
Forfait hospitalier engagé (*)	100 % des Frais réels dans la limite de la législation en vigueur
Frais d'accompagnement [enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif] (*)	35 € par jour
Transport (accepté par la sécurité sociale)	100 % de la base de remboursement
Fécondation in vitro	Crédit de 450 € par année civile
Assistance hospitalisation et ambulatoire (extrait) – présence d'un proche au chevet du bénéficiaire – séjour à l'hôtel du proche acheminé au chevet – télévision à l'hôpital – garde à domicile des enfants/petits-enfants – aide-ménagère à domicile Aide pédagogique	– coût du voyage organisé par l'assisteur – 45 € TTC par nuit, maximum 90 € TTC par séjour – 75 € TTC maximum – 24 heures maximum par période d'hospitalisation – 15 heures maximum, réparties sur 3 semaines environ ; 30 heures maximum, réparties en 10 séances en cas de chimiothérapie ambulatoire – 15 heures par semaine tous cours confondus, fractionnables par tranche de 3 heures de cours minimum dans la journée par matière ou par répartiteur scolaire.
Maternité et prévention précoce	
Consultation pré-conceptionnelle (rencontre du couple avec un professionnel de santé gynécologue, sage-femme, médecin généraliste) (recommandation de la haute autorité de la santé 2009).	Prise en charge de la consultation à hauteur maximale de 60 € et dans le respect des limites imposées par le décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014.
Grossesse et suivi d'accouchement : entretien hygiène-dietétique auprès d'un(e) diététicien(ne)	50 € Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Accompagnement allaitement dans la durée : 3 consultations d'allaitement à domicile de sages-femmes dans les 6 premiers mois du bébé (l'OMS et l'UNICEF recommandent l'allaitement exclusif jusqu'à 6 mois puis en complément d'une alimentation diversifiée jusqu'à 2 ans).	27 € par consultation Accompagnement d'une action de prévention et de sensibilisation
Naissance d'un enfant déclaré	Forfait de 500 €
Actes médicaux	
Consultation et visite généralistes	250 % de la base de remboursement – adhérent DPTM 200 % de la base de remboursement – non adhérent DPTM

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement sécurité sociale
Consultation et visite spécialistes	250 % de la base de remboursement – adhérent DPTM 200 % de la base de remboursement – non adhérent DPTM
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM) Actes d'obstétrique (ACO)	250 % de la base de remboursement – adhérent DPTM 200 % de la base de remboursement – non adhérent DPTM
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	170 % de la base de remboursement – adhérent DPTM 150 % de la base de remboursement – non adhérent DPTM
Auxiliaires médicaux	110 % de la base de remboursement
Analyses	110 % de la base de remboursement
Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale)	
Pharmacie	100 % de la base de remboursement
Dentaire et actions de prévention	
Soins dentaires (à l'exception des inlay et onlay)	100 % de la base de remboursement
Inlay, Onlay (hors inlay core et inlay à clavettes)	450 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale	470 % de la base de remboursement
Inlay core et inlay à clavettes	330 % de la base de remboursement
Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale (***)	380 % de la base de remboursement (**)
Implants dentaires y compris piliers implantaires (****)	1 400 € par implant limité à 3 implants par année civile
Orthodontie acceptée par la sécurité sociale	350 % de la base de remboursement
Orthodontie refusée par la sécurité sociale (*)	350 % de la base de remboursement (**)
Parodontologie (*)	Crédit de 300 € par année civile
Actions de prévention bucco-dentaire	Voir le programme 2016-2018
Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale)	
Prothèses auditives	100 % de la base de remboursement + Crédit de 2 800 € sur 2 années consécutives
Orthopédie et autres prothèses	100 % de la base de remboursement + Crédit de 800 € par année civile
Optique (*****)	
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement couvre les frais engagés par période de prise en charge de 2 ans pour un équipement optique composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs, ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.</p> <p>Ces périodes de prise en charge débutent à la date d'acquisition de l'équipement. Lorsque l'assuré effectue des demandes de remboursement de son équipement en deux temps (d'une part la monture, d'autre part les verres), la période pendant laquelle un équipement optique peut être remboursé est identique.</p> <p>La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du code de la sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>	
Monture	RSS + forfait de 130 €

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement sécurité sociale
Verres unifocaux simples	RSS + forfait de 90 € par verre
Verres unifocaux complexes	RSS + forfait de 170 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs simples	RSS + forfait de 220 € par verre
Verres multifocaux ou progressifs complexes	RSS + forfait de 330 € par verre (RSS + forfait de 310 € par verre pour les moins de 18 ans)
Lentilles acceptées par la sécurité sociale	100 % de la base de remboursement + Crédit de 200 € par année civile
Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) (*)	Crédit de 200 € par année civile
Chirurgie réfractive (*)	Crédit de 900 € par œil et par année civile
Cure thermique (acceptée par la sécurité sociale)	
Frais de traitement et honoraires	100 % de la base de remboursement
Frais de voyage et hébergement (*)	Forfait de 350 € limité à une intervention par année civile
Actes hors nomenclature	
Pack bien-être :	
Ostéopathie, chiropractie, diététique, psychologie, acupuncture, sevrage tabagique prescrit, vaccin contre la grippe, vaccins prescrits non remboursés par la sécurité sociale, moyens contraceptifs prescrits, podologue	Crédit de 160 € par année civile
Garanties solidaires	
Solidarité intergénérationnelle pour les anciens salariés (licenciés, retraités)	Maintien du régime frais de santé avec une cotisation égale à la cotisation des salariés la première année et majorée de 15 % à partir de la deuxième année
Salarié en arrêt de travail de plus de 6 mois	Maintien du régime frais de santé gratuitement jusqu'à la reprise du travail ou fin du contrat
Couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois	Tout salarié, quelles que soient la nature et la durée de son contrat de travail bénéficie de la couverture du régime frais de santé au minimum pendant 3 mois hors période de portabilité
Fonds d'action sociale santé professionnel	Aides financières pour faire face à des situations exceptionnelles ou graves (accidents, hospitalisation longue, dépassements d'honoraires élevés, longue maladie, cancers)
Garantie portabilité	Mutualisation dans le régime frais de santé de l'obligation de l'entreprise
Ayant(s) droit de salarié décédé	Maintien ou mise en place gratuite du régime frais de santé pendant 12 mois
Fil + boulangerie	Service d'information et de prévention des difficultés des salariés et des chefs d'entreprise de la profession
Prévention : campagnes nationales définies par la commission paritaire nationale pour 2017-2018	
Prévention de l'hypertension artérielle : - Information - Dépistage - Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"> – outils de sensibilisation à destination de plus de 120 000 salariés – campagne nationale et professionnelle de détection du risque – organisation de l'accompagnement par des professionnels de santé des salariés exposés au risque.

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement sécurité sociale
Prévention bucco-dentaire : – information – dépistage dans les CFA	– outils de sensibilisation à l'hygiène bucco-dentaire (vidéo et module pédagogique) – intervention de dentistes pour action de sensibilisation et dépistage bucco-dentaire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6 000 apprentis pour les années scolaires 2016-2017 et 2017-2018
Prévention du diabète de type II	Suite à l'enquête épidémiologique de 2014-2015, pérennisation de : - auto questionnaire - vidéo de sensibilisation
Prévention de l'allergie à la farine : – information sur l'hygiène respiratoire – dépistage dans les CFA	Vidéos de sensibilisation à l'hygiène respiratoire Intervention de médecins ou d'infirmières pour action de sensibilisation et dépistage l'hygiène respiratoire dans plus de 150 centres de formations d'apprentis auprès d'environ 6 000 apprentis pour les années scolaires 2017-2018
Accès à SEAKMED, comité d'experts hospitalo-universitaires	Maladies graves, situation de santé complexe : ce comité analyse la situation puis organise la délivrance d'un second avis médical auprès d'expert
Prévention (conformément à l'arrêté du 8 juin 2006)	
Prise en charge des actes de prévention suivants : – scellement des sillons sur les molaires avant 14 ans ; – détartrage annuel complet sus et sous-gingival, effectué en 2 séances maximum ; – premier bilan du langage oral ou écrit pour un enfant de moins de 14 ans ; – dépistage de l'hépatite B ; – dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : a) Audiométrie tonale ou vocale b) Audiométrie tonale avec tympanométrie c) Audiométrie vocale dans le bruit d) Audiométrie tonale et vocale e) Audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie – ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans, tous les 6 ans ; – Vaccinations suivantes, seules ou combinées : a) Diphtérie, tétanos et poliomyélite : tous âges b) Coqueluche : avant 14 ans c) Hépatite B : avant 14 ans d) BCG : avant 6 ans e) Rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant f) Haemophilus influenzae B – infections à l'origine de la méningite de l'enfant g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois.	100 % de la base de remboursement

POSTES	NIVEAUX DE COUVERTURE INCLUANT le remboursement sécurité sociale
<p>Abréviations :</p> <p>PMSS : plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>FR : frais réels engagés par l'assuré.</p> <p>BR : base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement.</p> <p>RSS : remboursement sécurité sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement.</p> <p>TM : ticket modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire</p> <p>(TM = BR – RSS)</p> <p>DPTM = dispositif de pratique tarifaire maîtrisée :</p> <p>– CAS : (contrat d'accès aux soins) ;</p> <p>– OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ;</p> <p>– OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).</p>	
<p>L'annualité est appréciée par année civile. La part non consommée une année n'est pas reportée l'année suivante.</p> <p>(*) Remboursé selon conditions définies nonobstant toutes interventions de la sécurité sociale.</p> <p>(**) Sur la base de remboursement de la sécurité sociale si l'acte avait été accepté par la sécurité sociale.</p> <p>(***) La garantie « Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale » comprend les actes suivants :</p> <p>– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel.</p> <p>– prothèses supra-implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171.</p> <p>– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, et les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p>(****) La garantie « Implants dentaires non remboursés par la sécurité sociale » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, couronne).</p> <p>(*****) Détail poste optique :</p> <p>– verres unifocaux simples : LPP 22 61874 – 22 42457 -22 00393 – 22 70413 – 22 03240 – 22 87916 – 22 59966 – 22 26412 ;</p> <p>– verres unifocaux complexes : LPP 22 43540 – 22 97441 – 22 43304 – 22 91088 – 22 73854 – 22 48320 – 22 83953 – 22 19381 – 22 38941 – 22 68385 – 22 45036 – 22 06800 – 22 82793 – 22 63459 – 22 80660 – 22 65330 – 22 35776 – 22 95896 – 22 84527 – 22 54868 – 22 12976 – 22 52668 – 22 88519 – 22 99523.</p>	

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} avril 2018. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans la branche et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 15 mars 2018.

(Suivant les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale
IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)

ACCORD DU 6 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850507M
IDCC : 1586

Entre :

FICT

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord met en œuvre les nouvelles dispositions du code du travail ayant trait aux missions de la branche professionnelle et à la mise en place obligatoire d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, dite « CPPNI ».

Les partenaires sociaux rappellent que la CCN des industries charcutières (IDCC 1586) regroupe les entreprises dont l'activité ressort de l'un des secteurs d'activité de la « préparation industrielle des produits à base de viande et de la fabrication de plats préparés à base de viande ⁽¹⁾ ». Ces activités sont comprises dans la classe 10.13A et 10.85Z de la NAF. Sont également visées les activités de commerce de gros de produits à base de viandes (classe 46.32B de la NAF).

La CCN des industries charcutières comporte une commission nationale paritaire qui se réunit régulièrement. Elle a aussi institué une commission nationale de conciliation et d'interprétation qui peut être saisie pour avis lorsqu'il se pose un problème d'interprétation de la convention.

Le présent avenant a pour finalité de formaliser la place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et de préciser ses prérogatives dans le respect de la loi.

(1) Ces activités sont visées à l'article 1^{er} de la CCN « Champ d'application ».

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes). IDCC 1586, brochure n° 3125.

Article 2

Création d'une CPPNI

Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) où siègent les représentants des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention (art. 1). Elle est présidée par la FICT qui est reconnue comme organisation patronale représentative du secteur d'activité (arrêté du 20 juillet 2017).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) des industries charcutières, créée par un accord national du 11 mars 2008, n'est pas modifiée.

Le secrétariat de la CPPNI et de la CPNEFP sont fixés à l'adresse de la FICT : 9, boulevard Malesherbes, 75008 Paris. Son adresse électronique ⁽¹⁾ notamment en vue du dépôt des accords collectifs d'entreprise est : accords-social@fict.fr.

Article 3

Rôle en matière de négociation collective de branche

Article 3.1

Missions d'intérêt général

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes, en application de la loi :

1. Elle représente la branche professionnelle des industries charcutières vis-à-vis des entreprises du secteur et des pouvoirs publics ;
2. Elle définit les conditions d'emploi et de travail des salariés ;
3. Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales, intégrant notamment un bilan des accords collectifs d'entreprise notamment ceux relatifs à l'organisation et la répartition du temps de travail et leur impact sur les conditions de travail et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
4. Elle peut formuler un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord de branche, dans les conditions prévues par la loi ;
5. Elle définit les garanties applicables aux salariés des entreprises relevant de son champ d'application dans les matières définies par l'article L. 2253-1 du code du travail. Dans ces matières, les dispositions d'un accord de branche prévalent sur les dispositions des accords d'entreprise conclus antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes à celles apportées par ce dernier.
6. Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, dans les matières ci-après, lorsqu'un accord de branche le stipule expressément, un accord d'entreprise conclu postérieurement ne peut comporter des garanties différentes de celles qui sont applicables en vertu de l'accord de branche, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :
 - la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161 du code du travail ;
 - l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

(1) Cette adresse a été communiquée à la DGT depuis le site : depot.accord@travail.gouv.fr

- l’effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

7. Dans les matières autres que celles mentionnées au point 5 et 6, les dispositions d’un accord d’entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la date d’entrée en vigueur de l’accord de branche prévalent sur celles ayant le même objet prévues par un accord de branche. En l’absence d’accord d’entreprise, l’accord de branche s’applique.

8. La branche professionnelle peut également conclure des accords interbranches ou multi-branches. En cas d’accord interbranches sur un thème, elle est réputée avoir satisfait à son obligation de négocier. Les entreprises relevant de son champ doivent appliquer ces accords dès lors qu’ils sont signés et applicables.

Article 3.2

Fonctionnement

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations collectives de branche et du suivi des dossiers. Elle définit le calendrier des négociations et la composition de chaque délégation syndicale, dans la limite de quatre délégués par syndicat lorsqu’il s’agit d’une réunion plénière et d’un même nombre total de représentants de la délégation des employeurs.

Elle met à l’ordre du jour les demandes émanant d’une ou des délégations.

Elle peut décider de créer des groupes de travail paritaires ou des commissions restreintes.

L’article 9 alinéa 3 de la CCN relatif aux autorisations d’absence des délégués salariés et au remboursement des frais de déplacement en vue des réunions des instances ⁽¹⁾ est inchangé. Il est rappelé que les salariés sont rémunérés par leur employeur comme s’ils avaient normalement travaillé de manière que leur salaire ne soit pas affecté par leur participation aux réunions de la CPPNI et CPNEFP.

Une synthèse de chaque réunion est transmise par le secrétariat aux membres de la commission.

Article 4

Rôle en matière de conciliation et d’interprétation de la convention

Les articles 79 à 82 de la convention collective relatifs à la commission nationale professionnelle de conciliation sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Article 79

Conciliation

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de rechercher amiablement la solution à des litiges collectifs qui lui seront soumis par une ou des organisations concernées. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception.

À l’issue de la réunion, un procès-verbal est établi précisant les propositions de la commission. En cas d’impossibilité de réaliser une conciliation, un constat de désaccord est établi par le secrétariat et communiqué aux parties.

Article 80

Interprétation

Dans ce domaine, la CPPNI a pour mission de résoudre les difficultés posées par l’interprétation différente qui peut être donnée d’un article ou d’un ensemble de mesures inscrites dans la conven-

(1) Y compris le cas échéant les réunions préparatoires organisées la veille (à condition d’un justificatif).

tion collective. Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente dans les 2 semaines (sauf accord pour fixer un délai plus long) qui suivront la demande par lettre recommandée avec accusé de réception. Celle-ci doit indiquer le caractère collectif du conflit.

A. – L'issue de la réunion, un procès-verbal est établi et communiqué dans les 8 jours qui suivent aux parties et dont le texte sera annexé à la convention.

Article 81

Composition spécifique

En cas de réunion de conciliation ou d'interprétation, la CPPNI est composée :

- pour les salariés : de deux représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ;
- pour les employeurs : d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants) désignés par la FICT.

Les représentants bénéficient d'autorisations d'absence pour participer à ces réunions. »

Article 5

Entrée en vigueur et extension

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra la parution au JO de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 6 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3125

Convention collective nationale

**IDCC : 1586. – INDUSTRIES CHARCUTIÈRES
(Salaisons, charcuteries, conserves de viandes)**

**ACCORD DU 6 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS GARANTIS
AU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : ASET1850510M

IDCC : 1586

Entre :

FICT,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries charcutières (salaisons, charcuteries, conserves de viandes), IDCC 1586, brochure n° 3125.

Article 2

Barème des salaires minima garantis

Le barème des minima mensuels garantis du 1^{er} mars 2017 est remplacé par le barème ci-après.

Barème des salaires minima applicable au 1^{er} mars 2018

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « Base 35 heures »
Niveau I	125	1 505
	130	1 510
	135	1 514
	140	1 517
Niveau II	145	1 520
	150	1 523
	155	1 528
	160	1 548
	165	1 569
Niveau III	170	1 592
	175	1 620
	180	1 649
	185	1 677
	190	1 705
	195	1 733
Niveau IV	200	1 778
	205	1 797
	210	1 816
	215	1 835
	220	1 862
	225	1 893
Niveau V	230	1 925
	235	1 956
	240	1 988
	245	2 019
	250	2 049
	255	2 082
Niveau VI	260	2 115
	265	2 147
	270	2 179
	275	2 212
	280	2 244
	285	2 275
	290	2 308
	295	2 341

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI (151,67 heures) « Base 35 heures »
Niveau VII	300	2 372
	305	2 405
	310	2 436
	315	2 468
	320	2 501
	325	2 533
	330	2 564
	335	2 597
	340	2 629
	345	2 662
Niveau VIII	350	2 829
Niveau IX	400	3 051
	600	4 283
Niveau X	700	4 923

Article 3

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la nécessité de mettre en œuvre des actions tendant à remédier aux inégalités constatées, conformément aux dispositions législatives et conventionnelles.

Article 4

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social (dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15) l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3064

Convention collective nationale
IDCC : 3151. – INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2016
RELATIF AUX SALAIRES ET À LA PRIME DE VACANCES
AU 1^{ER} MARS 2016
NOR : ASET1850497M
IDCC : 3151

Entre :

UPC,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

L'augmentation des salaires minima conventionnels négociée le 12 février 2016 sera, pour les 3 catégories, ouvriers, ETDAM et cadres de : 0,6 % applicable à partir du 1^{er} mars 2016.

Voir en annexe I les grilles salariales correspondantes calculées au 1^{er} mars 2016.

Article 2

Prime de vacances

La prime de vacances prévue par la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux pour les 3 catégories de personnels ouvriers, ETDAM et cadres est revalorisée de 40 € et se trouve ainsi portée à 2 020 €.

Elle est attribuée *pro rata temporis* du temps réellement travaillé dans l'entreprise au cours de l'année écoulée.

Article 3

Dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail dans les conditions fixées à l'article D. 2231-3 du code du travail.

Article 4

Extension

Les articles 1^{er}, 2 du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère en charge du travail et de l'emploi.

Fait à Paris, le 12 février 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires minima conventionnels « Ouvriers » 2016

Salaires minima mensuels

(En euros.)

COEF.	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2016	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2016
130	1 640,47	1 650,31
145	1 670,73	1 680,76
155	1 690,94	1 701,08
160	1 701,02	1 711,22
170	1 721,20	1 731,53
185	1 793,87	1 804,64
205	1 977,32	1 989,19

Grille des salaires minima conventionnels « ETDAM » 2016

*Rémunérations annuelles minima, y compris primes fixe et additionnelle,
y compris variable hors gratification et prime de vacances.*

(En euros.)

COEF.	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2016	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2016
150	18 739,19	18 851,62
155	18 909,80	19 023,25
160	19 104,77	19 219,40
165	19 324,14	19 440,09
170	19 567,57	19 684,97
175	19 835,81	19 954,82
180	20 128,14	20 248,91
185	20 444,99	20 567,66
190	20 786,36	20 911,08
195	21 152,11	21 279,02
200	21 542,07	21 671,33
205	21 956,11	22 087,85
210	22 394,82	22 529,19
215	22 857,91	22 995,06
220	23 337,39	23 477,42

COEF.	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2016	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2016
225	23 849,36	23 992,46
230	24 385,73	24 532,04
235	24 946,16	25 095,84
240	25 530,65	25 683,84
250	26 163,30	26 320,28

Grille des salaires minima conventionnels « Cadres » 2016

*Rémunérations annuelles minima, y compris variable,
hors gratifications et prime de vacances*

(En euros.)

COEF.	SALAIRES au 1 ^{er} janvier 2016	SALAIRES au 1 ^{er} mars 2016
260	31 070,55	31 256,97
270	32 265,36	32 458,95
280	33 460,16	33 660,92
300	35 850,88	36 065,99
305	36 448,29	36 666,98
325	38 837,91	39 070,94
400	47 801,17	48 087,97

Brochure n° 3004

Convention collective nationale

**IDCC : 1408. – NÉGOCE ET DISTRIBUTION DE COMBUSTIBLES SOLIDES,
LIQUIDES, GAZEUX ET PRODUITS PÉTROLIERS**

ADHÉSION PAR LETTRE DU 29 MARS 2018
DE L'UFIC UNSA À LA CONVENTION

NOR : ASET1850506M
IDCC : 1408

*UFIC UNSA
21, rue Jules-Ferry,
93177 Bagnolet Cedex*

Bagnolet, le 29 mars 2018.

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 10 novembre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) et publié au *Journal officiel* de la République française n° 0268 du 17 novembre 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective nationale des entreprises du négoce et de la distribution de combustibles solides, liquides, gazeux et produits pétroliers (n° 1408) et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, une copie du présent courrier est adressée ce jour aux parties signataires de ladite convention. Vous les trouverez ci-joints également.

Veuillez croire, Monsieur le directeur général, à l'assurance de notre considération.

Le secrétaire général.

Convention collective
IDCC : 3205. – COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)

ACCORD DU 25 JANVIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850501M
IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAACFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) créée par l'article 24 de la loi du 8 août 2016 au sein de la branche des coopératives de consommateurs.

Pour cela il modifie les dispositions de l'article 5 *bis* de la convention collective nationale du 16 octobre 2014.

Cet accord s'applique à toutes les entreprises sans distinction de taille.

Article 1^{er}

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

L'intitulé de l'article 5 *bis* « Commission paritaire nationale de conciliation et d'interprétation » est remplacé par « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 2

Nouvel article 5 bis

L'article 5 *bis* est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a pour objet de compléter, adapter et réviser la présente convention collective nationale. Elle a également pour rôle de

représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics, et exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

Sans préjudice des dispositions de l'article 8.11 b, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée, pour le collège salarié de 2 représentants par organisation syndicale de salariés reconnue représentative dans la branche et issus d'une coopérative ainsi que d'un représentant fédéral et pour le collège patronal d'un nombre de représentants de la FNCC qui ne peut dépasser le nombre de représentants salariés.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit autant que de besoin sur demande de la partie la plus diligente et au minimum cinq fois par an.

Le temps passé en réunion de négociation des accords est considéré comme temps d'absence autorisé et ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire.

Les frais de déplacements sont pris en charge par la FNCC conformément au barème en vigueur.

Les membres de la commission bénéficient de la protection définie à l'article L. 2411-3 du code du travail.

Les missions de la CPPNI :

1. Négociation des accords collectifs

C'est au sein de la CPPNI que sont négociés les accords de branche et avenant à la convention collective nationale des coopératives de consommateurs.

Les négociations doivent se faire dans le respect du calendrier légal, et pour tous sujets à l'initiative de la partie la plus diligente.

La première réunion doit se tenir dans le mois suivant la réception de la demande.

2. Missions d'interprétation

La CPPNI est chargée de rendre des avis sur les demandes d'interprétation qui lui sont soumises. Les demandes d'interprétation sont présentées par l'intermédiaire d'une organisation professionnelle d'employeurs ou d'une organisation syndicale de salariés représentative.

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

La CPPNI se réunit dans les meilleurs délais et au plus tard 2 mois après la réception d'une demande.

3. Mission d'observatoire, de veille et de bilan

La CPPNI enregistre les accords collectifs d'entreprise qui lui sont transmis selon les dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail et en accuse réception. Elle enregistre également les accords d'entreprise pris en application des dispositions conventionnelles pour lesquelles ce suivi est demandé.

Les accords doivent lui être transmis dans le mois suivant leur dépôt selon les formes légales et réglementaires en vigueur.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité conforme à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Ce rapport est adopté : choix à opérer

- à l'unanimité ou à défaut un constat de désaccord listant les points ne faisant pas consensus sont mentionnés ;
- selon les règles de la représentativité ;
- par la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives.

4. Mission d'appui

Le bilan prévu au 3 formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Plus généralement la CPPNI exerce une mission d'appui auprès des entreprises de la branche et des pouvoirs publics. »

Article 3

Articulation des niveaux de négociation

En application des articles L. 2253-1 et suivants du code du travail, outre les points pour lesquels la loi donne expressément compétence aux conventions et accords de branche (les durées de renouvellement de la période d'essai...), les accords conclus dans le cadre de négociations au sein des entreprises (accords de groupe, d'entreprise, d'établissement...), ne peuvent pas être moins favorables aux salariés que les dispositions conventionnelles de branche en matière de classification, de salaires minima hiérarchiques, de garanties prévues à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (protection sociale complémentaire), d'égalité entre les femmes et les hommes, ni remettre en cause les règles conventionnelles de branche en matière de mutualisation des fonds de la formation professionnelle ou du paritarisme. Le caractère au moins aussi favorable exige que les garanties pour les salariés soient au moins équivalentes à celles résultant de la disposition conventionnelle de branche.

Il en va de même, si l'accord de branche le prévoit expressément, pour la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels de pénibilité, pour l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, pour l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical, et pour les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

De même sur les mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement du temps de travail, l'accord de branche s'applique en l'absence d'accord d'entreprise majoritaire sur ces thèmes.

Article 4

Adresse de la CPPNI

La CPPNI est hébergée par la FNCC qui en assure le secrétariat et son adresse est fixée au 76, rue Saint-Lazare, 75009 Paris. La CPPNI peut être contactée par courrier ou via le mail suivant : cppni@fncc.coop.

Il est créé pour chaque organisation représentative un droit d'accès sur un espace numérique permettant un accès facilité aux différents documents.

La gestion des droits d'accès et la gestion du site sont assurées par le secrétariat de la CPPNI.

Article 5

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

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

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3205. – **COOPÉRATIVES DE CONSOMMATION**
(Agents de maîtrise, cadres et assimilés)
(16 octobre 2014)

ACCORD DU 25 JANVIER 2018

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1850503M

IDCC : 3205

Entre :

FNCC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et annule l'accord du 25 avril 2007 qui adaptait l'accord du 22 janvier 2004.

Pour simplifier et unifier les dispositions applicables, les parties signataires décident de regrouper les dispositions de l'accord de 2004 et celles de 2007 au sein du présent accord.

À cette occasion et conformément aux dispositions de l'accord du 27 octobre 2016, les partenaires sociaux ont supprimé dans les classifications toute notion de genre.

Cet accord, compte tenu de son objet s'applique à toutes les entreprises de la branche sans distinction de taille.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir, avant l'échéance quinquennale pour intégrer des nouveaux métiers.

Dans ce cadre il est convenu ce qui suit,

Article 1^{er}

Description du système de classification

Pour permettre leur classement, les principaux emplois répertoriés dans les sociétés coopératives de consommateurs sont évalués selon la méthode des critères classants pondérée par points.

Les emplois repères de 2004, complétés en 2007 ont fait l'objet d'une nouvelle mise à jour en 2017.

Cet inventaire a permis de recenser et décrire le contenu de 113 emplois repères émanant des 4 filières professionnelles existantes dans les coopératives régionales de consommateurs : la logistique, les services généraux, administratifs, comptables et informatiques, la fabrication et les services techniques et, enfin, la filière commerciale, publicité, décoration et vente.

Le contenu de chaque emploi a été alors évalué à partir des critères suivants : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges/rerelations.

Article 2

Méthode de classification des emplois

2.1. Définition des critères classants

L'autonomie est la faculté pour le salarié d'effectuer des choix dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions et directives réunies dans le cadre de l'organisation du travail.

La responsabilité est le niveau d'implication personnelle dans l'exercice de la fonction, apprécié par rapport au déroulement du travail au regard de la qualité du travail et des procédures de mise en œuvre ou de la responsabilité au regard d'autrui (sécurité, animation...) ou à l'égard des matériels et des biens. Ce critère s'apprécie notamment par la contribution du salarié à la finalité du poste et/ou à la performance de la coopérative.

Les connaissances représentent l'ensemble des savoirs éducatifs, scolaires et professionnels ou des savoir-faire nécessaires permettant au salarié l'exercice de sa fonction dans l'entreprise. Ces moyens sont acquis par la formation initiale, la formation professionnelle continue ou l'expérience.

Le critère échanges/rerelations est fonction de la nature, de la diversité et de l'importance des échanges professionnels ou commerciaux dans les relations internes ou externes à l'entreprise. L'évaluation portera sur la nécessité à communiquer avec des interlocuteurs variés.

La polyvalence s'entend de l'exercice sur la semaine de tâches correspondant à plusieurs emplois repères différents du même groupe dès lors qu'elles représentent au moins 50 % du temps de travail, étant entendu que ne sont pas considérés comme faisant appel à la polyvalence les emplois dont la définition même induit une multitude de tâches.

2.2. Classement des emplois dans les filières professionnelles

Les emplois repères font l'objet d'un classement dans 4 filières regroupant les secteurs professionnels de la branche.

1. Filière logistique (entrepôts et transport)

Elle recense les principaux métiers de l'approvisionnement, du stockage, de la préparation et de la livraison.

2. Filière services généraux, administratifs, comptables et informatiques

Elle recense les principaux métiers de la comptabilité, de l'informatique, du secrétariat, des services généraux et de la restauration collective de l'entreprise.

3. Filière fabrication et services techniques

Elle recense les principaux métiers de la fabrication, de la réparation, de l'entretien et de l'après-vente.

4. Filière commerciale, publicité, décoration et vente

Elle recense les principaux emplois de l'achat, de l'accueil, de la promotion, de la vente et de la coordination commerciale ainsi que les typologies des surfaces de vente de la branche.

2.3. Évaluation des emplois

Les principaux postes de travail des sociétés coopératives régionales, recensés par un emploi repère, font l'objet d'une détermination de leur niveau de qualification en fonction des 4 critères classants retenus : l'autonomie, la responsabilité, les connaissances et les échanges/relations.

Chaque emploi est ensuite évalué en fonction des exigences du poste et fait l'objet d'un classement à partir de la grille d'évaluation figurant en annexe 1 du présent accord.

Le niveau professionnel, nécessaire à l'exercice d'un poste faisant l'objet d'un emploi repère, est alors évalué par le recours à une grille de pondération déterminant les points de cotation (cf. annexe 2 : « Grille d'évaluation des postes ») et hiérarchisé par le poids combiné de chacun de ces critères, permettant la détermination des échelons de classement dans la grille de classification. (cf. annexe 3 : « Hiérarchisation des postes après évaluation »).

La polyvalence est valorisée par 25 points supplémentaires pour les groupes 1 à 3.

Il est rappelé que l'exercice de missions temporaires d'un niveau supérieur fait donner lieu, pour le temps d'exercice de ces missions, à un complément de salaire tel que prévu par l'article 20-II de la convention collective, dès lors que cet exercice excède 1 semaine en continu.

Article 3

Placement des emplois dans les groupes hiérarchiques de rémunération

Chacun des emplois repères est alors positionné dans un des 8 groupes de rémunération conformément aux échelons ci-dessus établis.

Cette étape consiste à ranger les emplois dans l'ordre croissant d'après les points de cotation obtenus.

Cette opération qui fait l'objet de la classification emplois repères jointe en annexe sert de base et de fondement au classement des emplois en entreprise.

Article 4

Éléments nécessaires à l'application de l'accord de branche

Font partie intégrante du présent accord les grilles d'évaluation et emplois repères joints en annexe.

Le présent accord qui s'applique de manière impérative dans la branche, peut être complété, dans les coopératives régionales, par des dispositions d'adaptation permettant, notamment par la création d'échelons et de niveaux intermédiaires, de mieux tenir compte de la réalité des situations.

Il est entendu que ces adaptations ne peuvent se faire que dans un sens plus favorable et ne peuvent de ce fait entraîner aucune diminution de rémunération pour le salarié.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord ainsi que ses annexes jointes est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet d'une renégociation au minimum tous les 5 ans dans le cadre des négociations de branche sur l'adaptation des classifications.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 7

Formalités. – Publicité

Cet accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et suivants du code de travail, d'une publication sur le site dédié du ministère du travail et d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Grille d'évaluation des critères classants

NIVEAUX	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES	ÉCHANGES RELATIONS
1	Réalisation d'opérations simples en liaison étroite avec sa hiérarchie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations simples liées au poste de travail.	Connaissances des principes et bases théoriques nécessaires à la bonne exécution de ses tâches.	Échanges ponctuels avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
2	Réalisation d'opérations complexes avec une certaine autonomie. Travail faisant l'objet de contrôles aléatoires.	Conformité dans l'application des modes opératoires fixés pour l'exécution d'opérations ayant une influence sur l'unité de travail et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V Éducation nationale (CAP/CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges fréquents avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
3	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions précises. Travail faisant l'objet d'un contrôle de bonne fin.	Organisation autonome des travaux de sa fonction à partir d'instructions précises. Contribution à la réussite de l'unité de travail et/ou des unités voisines et à la qualité finale.	Diplôme de niveau V Éducation nationale (BEP/CQP) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes.
4	Réalisation de manière autonome d'opérations complexes dans le cadre d'instructions générales pouvant être adaptées à la situation rencontrée.	Responsabilité des adaptations décidées dans le cadre des instructions générales reçues. Possibilité d'encadrer une équipe restreinte.	Diplôme de niveau IV Éducation nationale (bac/bac pro/bac technologique) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
5	À partir de directives précises sur les activités ou objectifs, choisit les actions à réaliser à partir de moyens connus.	Responsabilité des actions mises en œuvre par lui-même. Peut encadrer une équipe.	Diplôme de niveau IV ou III Éducation Nationale (bac/bac pro/bac technologique, 1 ^{er} cycle universitaire) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation occasionnelle d'un groupe de travail. Exercice de fonctions tutorales
6	À partir de directives précises sur les activités et objectifs, propose puis met en place après validation les actions nécessaires pour atteindre l'objectif.	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même. Contribution sectorielle aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau III ou II Éducation nationale (1 ^{er} et 2 ^e cycles universitaires) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne. Exercice de fonctions tutorales

NIVEAUX	AUTONOMIE	RESPONSABILITÉ	CONNAISSANCES	ÉCHANGES RELATIONS
7	À partir de directives générales sur les activités et objectifs, choix des actions réalisées par lui-même ou par son équipe.	Responsabilité des actions et initiatives mises en œuvre par lui-même ou par son équipe. Contribution sectorielle ou transversale aux performances de l'entreprise.	Diplôme de niveau II ou I Éducation nationale (2 ^e et 3 ^e cycles universitaires) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Échanges réguliers avec des interlocuteurs internes et/ou externes et animation régulière d'un groupe de travail en interne et en externe.
8	Large délégation hiérarchique, budgétaire ou encore organisationnelle lui permettant de mener à bien ses missions.	Responsabilité des activités de gestion, d'organisation, de relation et/ou d'encadrement dans les limites de la délégation reçue.	Diplôme de niveau I Éducation nationale (3 ^e cycle universitaire, école d'ingénieur ou grande école) ou connaissances équivalentes ou expérience professionnelle.	Conduite régulière d'échanges d'information, d'actions d'animation ou de communication complexes en interne et en externe.

ANNEXE 2

Grille d'évaluation des postes

CRITÈRES PONDÉRATION	AUTONOMIE 25 %	RESPONSABILITÉ 25 %	CONNAISSANCES 25 %	ÉCHANGES relations 25 %
N1	25	25	25	25
N2	50	50	50	50
N3	75	75	75	75
N4	100	100	100	100
N5	125	125	125	125
N6	150	150	150	150
N7	175	175	175	175
N8	200	200	200	200

ANNEXE 3

Hierarchisation des postes après évaluation

GROUPE	UNITÉS
Groupe 1	Moins de 175 unités de classement
Groupe 2	De 175 à moins de 250 unités de classement
Groupe 3	De 250 à moins de 325 unités de classement
Groupe 4	De 325 à moins de 400 unités de classement
Groupe 5	De 400 à moins de 475 unités de classement
Groupe 6	De 475 à moins de 550 unités de classement
Groupe 7	De 550 à moins de 625 unités de classement
Groupe 8	De 625 à moins de 725 unités de classement
Groupe 9	De 725 à 800 unités de classement

ANNEXE 4

Emplois repères

GROUPES/FILIÈRES		LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
Groupe 1 Employé(e)s- ouvrier(e)s	100	Manutentionnaire (H/F) Livreur(se)/ convoyeur(se)	Personnel de net- toyage (H/F) Employé(e) archives/ économat Employé(e) des ser- vices généraux Agent (H/F) d'entre- tien 1	Employé(e)/ ouvrier(e)/ technicien(ne) spécialisé(e) Conditionneur(se)	Employé(e) de libre-service
	125	Préparateur(trice) Expéditionnaire (H/F) Cariste (H/F) Emballeur/agent de recyclage (H/F)	Coursier(ère) Hôte(esse) d'accueil, standard Agent de reprogra- phie (H/F) Agent de surveil- lance (H/F) Employé(e) administratif(ve) 1 Employé(e) de restauration/ Commis(e) de cuisine	Employé(e)/ ouvrier(e)/ technicien(ne) qualifié(e)	Caissier(e) ELS Vendeur(se) ELS Employé(e) appro- visionnement/ achat
	150		Secrétaire (H/F) 1 Employé(e) de comptabilité		Vendeur(se) caissier(e) ELS Hôte/hôtesse de caisse Pompiste- caissier(e)
Groupe 2 Employé(e)s- ouvrier(e)s	175	Réceptionnaire	Caissier(e) de siège	Employé(e)/ ouvrier(e)/ technicien(ne) hautement qualifié(e)	Livreur à domicile (h/f) Maquettiste PAO (H/F)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
	Chauffeur- livreur(se) VL	Opérateur(trice)		Employé(e) drive/ Employé(e) com- merce Décorateur(trice) Hôte(sse) d'accueil
	Employé(e) drive/ commerce Employé(e) com- merce (H/F) Décorateur(trice) Emballleur/agent de recyclage (H/F) qualifié(e)	Agent d'entretien (H/F) 2		
200	Télévendeur(se)	Employé(e) adminis- tra tif (ve) 2	Dessinateur(trice)	Hôte(sse) d'accueil
225	Chauffeur- livreur(se) PL			Location billetterie
Groupe 3 250 E m p l o y é (e) s - ouvrier(e) s		Secrétaire (H/F) 2 Comptable (H/F) Cuisinier(e)		Premier(e) caissier(e) Boucher(e) qualifié(e) Boulangier(e)- pâtissier(e) Charcutier(e)-trai- teur qualifié(e) Poissonnier(e) qualifié(e)
275			Technicien(ne) ser- vice après-vente	Vendeur(se) tech- nique spécialisé(e)
300				
Groupe 4 325 E m p l o y é (e) s - ouvrier(e) s			Agent d'exploita- tion (H/F)	Employé(e) principal(e)
350	Agent d'explo- itation logistique (H/F)	Chef(fe) cuisinier(e)		Boucher(e) haute- ment qualifié(e) Boulangier(e)- pâtissier(e) haute- ment qualifié(e) Charcutier(e)-trai- teur hautement qualifié(e) Poissonnier(e) hau- tement qualifié(e)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
375				Adjoint(e) au chef(fe) de maga- sin (supérettes et discomptes de proximité)
Groupe 5 400 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 1 (H/F)	Opérateur (trice) pupitreur Animateur(trice) hot line		Approvisionneur(se) Chef(fe) de rayon 1 Assistant(e) commercial(e)
425		Chef(fe) de section Secrétaire de direc- tion (H/F) Comptable 2 (H/F) Secrétaire médical(e) (H/F)	Responsable SAV (H/F)	Chef(fe) de maga- sin (supérettes ou discomptes de proximité)
450				Adjoint(e) au chef de magasin (supermarchés et discomptes)

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
Groupe 6 475 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 2 (H/F)	Chef(fe) de secteur principal Assistance directe (H/F) Responsable com- munication (H/F) animateur vie coop Adjoint(e) au chef comptable Trésorier(e) Programmeur (euse) Chef d'exploitation (H/F) Assistant(e) chef de production Assistant(e) contrôle de gestion Technicien(ne) réseau	Responsable sec- teur fabrication (H/F) Responsable secteur entretien (H/F) Dessinateur(trice)- projeteur	Assistant(e) ache- teur Assistant(e) chef de produits Assistant(e) mar- keting Responsable publicité Chef(fe) de rayon 2 Caissier(e) principal(e) Chef(fe) boucher(e)- charcutier(e) Chef(fe) boulangier(e)- pâtissier(e) Chef(fe) traiteur Chef(fe) poissonnier(e)
500				Chef(fe) de maga- sin marchés et discomptes
525				
Groupe 7 550 Agents de maîtrise	Responsable logis- tique 3 (H/F)	Chef(fe) de sec- teur hautement qualifié(e) Responsable sec- teur RH (H/F). Analyste program- meur (H/F) Analyste d'exploita- tion (H/F)		Responsable qua- lité (H/F) Chef(fe) de maga- sin (supermarchés et discomptes) Superviseur(e) 1
Groupe 8 Cadres A- Débutants(es) 625 650 B- Chefs adjoints 675 700				
Pas d'emploi repère				

GROUPES/FILIÈRES	LOGISTIQUE (entrepôts et transport)	SERVICE GÉNÉRAUX, administratifs, comptables et informatiques	FABRICATION et services techniques	COMMERCIAL, publicité, décoration et vente
C- Chefs de service				
725				
750				
D- Chefs de service principal				
775				
800				
Les cadres supérieurs n'entrent pas dans la classification.				

ANNEXE 5

Classification des cadres

PRÉAMBULE

Sont considérés comme cadres :

Les salariés qui assurent, dans le cadre des politiques et des objectifs généraux définis par la direction, la conduite des projets ou la gestion des services, départements ou établissements dont ils ont la responsabilité et pour lesquels les moyens ont été précisés en concertation avec la direction.

L'exercice de leurs missions, soit hiérarchiques, soit fonctionnelles, qui comporte autonomie, initiatives et prises de décisions, exige :

- des connaissances en matière commerciale, technique, administrative, juridique ou financière, acquises par la voie de la formation et/ou de la pratique, correspondant au minimum à celles sanctionnées par un diplôme de l'enseignement supérieur ;
- des compétences de gestion et/ou de motivation et d'animation vis-à-vis des collaborateurs dont ils dirigent et coordonnent l'activité ;
- l'entretien de rapports professionnels avec des acteurs divers, tant internes qu'externes à l'entreprise (collaborateurs, supérieurs hiérarchiques, responsables d'autres services ou départements, représentants du personnel, clients, fournisseurs...).

Les cadres sont classés en 4 groupes hiérarchiques en fonction du niveau de responsabilités et d'expertise requises par leurs fonctions.

La classification « d'assimilé cadre » en vigueur antérieurement à la présente classification est intégrée dans la présente grille.

Un entretien annuel d'évaluation assure le suivi du déroulement de carrière.

L'entretien doit permettre d'établir un bilan d'exercice de la fonction et d'apprécier les possibilités d'évolutions professionnelles. Il est assuré par le responsable hiérarchique.

Compte tenu de la diversité des postes de Cadre et de la nécessité de conserver la concertation entre les Cadres et la Direction sur la définition de leur poste, il n'est pas défini « d'emplois repères » pour cette catégorie de salariés.

Toutefois chaque coopérative régionale pourra définir « les emplois repères » qui correspondent à sa propre structure d'emplois.

TITRE I^{ER}

CADRE DU GROUPE 1

Cadre débutant :

- il s'initie au cours de cette période d'accueil aux techniques de l'entreprise et/ou met en application les connaissances acquises au cours d'une formation initiale ou au cours d'une expérience professionnelle précédente dans l'entreprise.

Chef de service adjoint ou chargé de missions :

- il possède un niveau de compétences professionnelles requises par l'exercice de fonctions d'encadrement ou d'expertise de base.

TITRE II

CADRE DU GROUPE II

Chef de service ou chargé de mission :

- il maîtrise des fonctions qui comportent la participation à l'élaboration des objectifs et à la réalisation de ceux-ci dans le cadre de son établissement ou service ;
- Il actualise ses propres connaissances.

Dans ce cadre il assure sa mise à niveau professionnelle par l'utilisation des moyens pédagogiques fournis par l'entreprise.

TITRE III

CADRE DU GROUPE III

Chef de service principal ou chargé de mission :

- il assume des missions qui exigent la responsabilité du choix des moyens et la réalisation des objectifs ;
- il actualise les connaissances de ses collaborateurs.

Dans ce cadre il participe directement ou Indirectement à la formation professionnelle des salariés dont Il encadre les missions.

TITRE IV

CADRE DU GROUPE IV

Cadre supérieur :

- il exerce des fonctions de responsabilités majeures se caractérisant par la participation à la définition de la politique de l'entreprise ou de l'établissement dans son domaine de compétence ;
- il enrichit les connaissances de ses collaborateurs par de nouveaux savoir-faire et/ou champs d'intervention.

Dans ce cadre il anticipe, définit et élabore le champ des interventions professionnelles nécessaires à l'adaptation des compétences au sein d'un établissement ou de l'entreprise.

Brochure n° 3255

Convention collective nationale
IDCC : 1619. – CABINETS DENTAIRES

ACCORD DU 8 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850511M
IDCC : 1619

Entre :
CNSD ;
FSDL ;
UD,

D'une part, et
FNISPAD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Grille des taux minimaux des personnels des cabinets dentaires libéraux
applicable au 1^{er} janvier 2018 (réévaluation du Smic au 1^{er} janvier 2018)

Horaire mensuel légal et conventionnel = 151,67 heures.

(En euros.)

I. – Personnel d'entretien		9,88
II. – Personnel administratif		
2.1. Réceptionniste ou hôtesse d'accueil		9,88
2.2. Secrétaire (ST) ⁽¹⁾		11,18
III. – Personnel technique		
3.1 Aide dentaire		10,19
3.2 Assistante dentaire		11,31
3.2.1. Mention complémentaire ⁽²⁾		
3.3. Prothésiste dentaire de laboratoire		
3.3.1 Niveau 1		10,50
3.3.2 Niveau 2 (*)	(*)	13,26

3.3.3 Niveau 3 (**)	(**)	16,40
3.3.4 Niveau 4		17,85
IV. – Personnel en formation		
Contrat de professionnalisation		
4.1. Secrétaire ST		
4.2. Aide dentaire		
4.3. Assistante dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans	100 % Smic	9,88
4.4. Brevet professionnel de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans (*)	85 % de 13,26 (*)	11,27
4.5. Brevet technique de métier de prothésiste dentaire		
– moins de 26 ans	90 % Smic	8,89
– plus de 26 ans (**)	85 % de 16,40 (**)	13,94
<p>(1) (ST) : voir article 4.2. nouveau, annexe I de la CCN.</p> <p>(2) Mention complémentaire : 5 % du taux horaire du poste d'assistant(e) dentaire prévu à la grille salariale au point 3.2, consécutifs à l'obtention d'une attestation de validation de formation complémentaire délivrée par la CPNE-FP des cabinets dentaires tel que décrit à l'article 2.5.1 de l'annexe I de la convention collective nationale des cabinets dentaires (proratisés pour les temps partiels).</p> <p>Prime de secrétariat : 10 % du salaire mensuel minimal de base de l'assistante dentaire 172 € (proratisée pour les temps partiels).</p>		

Brochure n° 3090

Convention collective nationale
IDCC : 1527. – IMMOBILIER
(Administrateurs de biens, sociétés immobilières,
agents immobiliers, etc.)

AVENANT DU 31 JANVIER 2018
MODIFIANT L'ANNEXE II « SALAIRES » AU 1^{ER} JANVIER 2018
(RÉSIDENCES DE TOURISME)

NOR : ASET1850500M
IDCC : 1527

Entre :

SNRT,

D'une part, et

CGT ;

CSFV CFTC ;

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant a pour objet de définir les salaires minima bruts annuels applicables en 2018.

Il s'applique dans les résidences de tourisme et les résidences hôtelières, à l'exception des entreprises qui appliquaient avant le 21 juillet 1995 une autre convention collective nationale-étendue.

Les holdings (classe 74) dont l'activité principale s'exerce à travers des filiales relevant de la présente convention, les groupements d'intérêt économique, associations ou syndicats, créés par un groupe d'entreprises relevant en majorité de la présente convention, entrent également dans son champ d'application, sauf application d'accords professionnels de branche dont ils peuvent relever.

Article 1^{er}

Salaires minima 2018

Pour l'année 2018, les salaires minima bruts annuels pour un horaire mensuel de 151,67 heures, sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL MINIMUM
Niveau I	19 480 €
Niveau II	19 610 €
Niveau III	19 710 €
Niveau IV	19 836 €
Niveau V	20 415 €
Niveau VI	22 451 €
Niveau VII	23 403 €
Niveau VIII	31 641 €
Niveau IX	37 605 €
Niveau X	42 443 €

Les partenaires sociaux s'engagent à revoir en 2018 la classification des emplois en résidence de tourisme et la structure de la grille des salaires, dans l'objectif de se rapprocher de celle de la CCNI.

Article 2

Égalité homme-femme

Le rapport des données sociales 2015 examiné en commission paritaire a montré qu'il n'y avait pas d'écart significatif entre les salaires hommes et femmes dans la sous-branche résidence de tourisme, si ce n'est aux niveaux 8 et 9.

Les parties rappellent toutefois que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 3

Entrée en vigueur et extension

Le présent avenant entre en vigueur le lendemain de l'expiration du délai légal d'opposition.

Il est applicable au 1^{er} janvier 2018.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension au même moment.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 914. – **MÉTALLURGIE**

(Ain)

(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

ACCORD DU 7 MARS 2018

RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES
À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018 (ANNEXE II)

NOR : ASET1850522M

IDCC : 914

Entre :

CSIM Ain,

D'une part, et

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à faire vivre le dialogue social et la négociation collective sur le département de l'Ain, notamment en matière de rémunérations minimales de branche au niveau territorial.

Dans ce cadre, le présent accord témoigne de cette volonté de faire progresser raisonnablement les rémunérations minimales annuelles garanties à compter de 2018.

En conséquence, les partenaires sociaux ont signé le présent accord.

Le présent accord se substitue à l'accord du 6 mars 2017.

Article 1^{er}

Taux effectifs garantis annuels à compter de 2018

Le présent accord institue un barème de TEG applicable à compter de l'année 2018 (art. 21 et 21 *bis* de la convention collective) correspondant à la durée légale du travail (35 heures hebdo-

madaïres). Il sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les taux effectifs garantis sont fixés en annexe de l'accord, et exprimés sur une base annuelle.

Il est rappelé conformément aux accords nationaux que les compensations pécuniaires versées au titre des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison avec les taux effectifs garantis annuels.

Article 2

RMH à compter du 1^{er} avril 2018

La valeur du point qui constitue la base de calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 4,65 € à compter du 1^{er} avril 2018 pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Il en résulte un barème de rémunérations minimales hiérarchiques qui tient compte des majorations de salaires minimaux spécifiques aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier.

Cette revalorisation de la valeur du point concerne l'ensemble des coefficients de la grille de classification à l'exception des coefficients du niveau I et II qui bénéficient d'une courbe de raccordement et dont les RMH mensuelles sont fixées indépendamment de la valeur du point.

Le barème des rémunérations minimales permettant de calculer la prime d'ancienneté figure également en annexe du présent accord.

Article 3

Prime de panier de nuit à compter du 1^{er} avril 2018

L'indemnité de panier de nuit prévue à l'article 27 de la convention collective est portée à 6,55 € à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 4

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

93 % des entreprises de la métallurgie du département de l'Ain ont un effectif inférieur à 50 salariés.

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

Article 5

Durée de l'accord et révision

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministère du travail.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 6

Clause de rendez-vous

Les parties signataires se donnent rendez-vous au début de l'année 2019 pour renégocier ces rémunérations minimales de branche.

Article 7

Publicité

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

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Extension de l'accord sera demandée par la chambre syndicale de la métallurgie de l'Ain (UIMM de l'Ain).

Fait à Péronnas, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Taux effectifs garantis applicables en 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	TEG 2018
140	18 037
145	18 037
155	18 037
170	18 082
180	18 232
190	18 362
215	18 599
225	18 988
240	20 143
255	21 363
270	22 093
285	23 539
305	24 854
335	27 146
365	29 551
395	31 929

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques

Base hebdomadaire de 35 heures.

Base de calcul primes d'ancienneté.

Valeur du point : 4,65 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIER (+ 5 %)	AGENT de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIF, technicien et agent de maîtrise hors atelier
V	3	395		1 967,10	1 836,75
	3	365		1 817,70	1 697,25
	2	335		1 668,30	1 557,75
	1	305		1 518,90	1 418,25
IV	3	285	TA 4 1 390,80	1 419,30	1 325,25
	2	270	TA 3 1 317,60		1 255,50

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	OUVRIER (+ 5 %)	AGENT de maîtrise d'atelier (+ 7 %)	ADMINISTRATIF, technicien et agent de maîtrise hors atelier
	1	255	TA 2 1 244,40	1 269,90	1 185,75
III	3	240	TA 1 1 171,20	1 195,20	1 116,00
	2	225			1 046,25
	1	215	P 3 1 049,20	1 070,70	999,75
II	3	190	P 2 959,50		913,90
	2	180			865,80
	1	170	P 1 858,50		817,70
I	3	155	03 782,75		745,55
	2	145	02 732,25		697,45
	1	140	01 707,00		673,40

Barèmes des primes d'ancienneté

Valeur du point : 4,65 €.

Ouvriers

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	3	285	1 390,80	41,72	55,63	69,54	83,45	97,36	111,26	125,17	139,08	152,99	166,90	180,80	194,71	208,62
	2	270	1 317,60	39,53	52,70	65,88	79,06	92,23	105,41	118,58	131,76	144,94	158,11	171,29	184,46	197,64
	1	255	1 244,40	37,33	49,78	62,22	74,66	87,11	99,55	112,00	124,44	136,88	149,33	161,77	174,22	186,66
III	3	240	1 171,20	35,14	46,85	58,56	70,27	81,98	93,70	105,41	117,12	128,83	140,54	152,26	163,97	175,68
	1	215	1 049,20	31,48	41,97	52,46	62,95	73,44	83,94	94,43	104,92	115,41	125,90	136,40	146,89	157,38
II	3	190	959,50	28,79	38,38	47,98	57,57	67,17	76,76	86,36	95,95	105,55	115,14	124,74	134,33	143,93
	1	170	858,50	25,76	34,34	42,93	51,51	60,10	68,68	77,27	85,85	94,44	103,02	111,61	120,19	128,78
I	3	155	782,75	23,48	31,31	39,14	46,97	54,79	62,62	70,45	78,28	86,10	93,93	101,76	109,59	117,41
	2	145	732,25	21,97	29,29	36,61	43,94	51,26	58,58	65,90	73,23	80,55	87,87	95,19	102,52	109,84
	1	140	707,00	21,21	28,28	35,35	42,42	49,49	56,56	63,63	70,70	77,77	84,84	91,91	98,98	106,05

Agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 967,10	59,01	78,68	98,36	118,03	137,70	157,37	177,04	196,71	216,38	236,05	255,72	275,39	295,07
	3	365	1 817,70	54,53	72,71	90,89	109,06	127,24	145,42	163,59	181,77	199,95	218,12	236,30	254,48	272,66
	2	335	1 668,30	50,05	66,73	83,42	100,10	116,78	133,46	150,15	166,83	183,51	200,20	216,88	233,56	250,25

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
IV	1	305	1 518,90	45,57	60,76	75,95	91,13	106,32	121,51	136,70	151,89	167,08	182,27	197,46	212,65	227,84
	3	285	1 419,30	42,58	56,77	70,97	85,16	99,35	113,54	127,74	141,93	156,12	170,32	184,51	198,70	212,90
	1	255	1 269,90	38,10	50,80	63,50	76,19	88,89	101,59	114,29	126,99	139,69	152,39	165,09	177,79	190,49
III	3	240	1 195,20	35,86	47,81	59,76	71,71	83,66	95,62	107,57	119,52	131,47	143,42	155,38	167,33	179,28
	1	215	1 070,70	32,12	42,83	53,54	64,24	74,95	85,66	96,36	107,07	117,78	128,48	139,19	149,90	160,61

Administratifs, techniciens et agents de maîtrise hors atelier

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
V	3	395	1 836,75	55,10	73,47	91,84	110,21	128,57	146,94	165,31	183,68	202,04	220,41	238,78	257,15	275,51
	3	365	1 697,25	50,92	67,89	84,86	101,84	118,81	135,78	152,75	169,73	186,70	203,67	220,64	237,62	254,59
	2	335	1 557,75	46,73	62,31	77,89	93,47	109,04	124,62	140,20	155,78	171,35	186,93	202,51	218,09	233,66
	1	305	1 418,25	42,55	56,73	70,91	85,10	99,28	113,46	127,64	141,83	156,01	170,19	184,37	198,56	212,74
IV	3	285	1 325,25	39,76	53,01	66,26	79,52	92,77	106,02	119,27	132,53	145,78	159,03	172,28	185,54	198,79
	2	270	1 255,50	37,67	50,22	62,78	75,33	87,89	100,44	113,00	125,55	138,11	150,66	163,22	175,77	188,33
	1	255	1 185,75	35,57	47,43	59,29	71,15	83,00	94,86	106,72	118,58	130,43	142,29	154,15	166,01	177,86
III	3	240	1 116,00	33,48	44,64	55,80	66,96	78,12	89,28	100,44	111,60	122,76	133,92	145,08	156,24	167,40
	2	225	1 046,25	31,39	41,85	52,31	62,78	73,24	83,70	94,16	104,63	115,09	125,55	136,01	146,48	156,94
	1	215	999,75	29,99	39,99	49,99	59,99	69,98	79,98	89,98	99,98	109,97	119,97	129,97	139,97	149,96
II	3	190	913,90	27,42	36,56	45,70	54,83	63,97	73,11	82,25	91,39	100,53	109,67	118,81	127,95	137,09
	3	180	865,80	25,97	34,63	43,29	51,95	60,61	69,26	77,92	86,58	95,24	103,90	112,55	121,21	129,87

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	MONTANT MENSUEL DES PRIMES EN FONCTION DE L'ANCIENNETÉ DES SALARIÉS												
				3 %	4 %	5 %	6 %	7 %	8 %	9 %	10 %	11 %	12 %	13 %	14 %	15 %
	1	170	817,70	24,53	32,71	40,89	49,06	57,24	65,42	73,59	81,77	89,95	98,12	106,30	114,48	122,66
I	3	155	745,55	22,37	29,82	37,28	44,73	52,19	59,64	67,10	74,56	82,01	89,47	96,92	104,38	111,83
	2	145	697,45	20,92	27,90	34,87	41,85	48,82	55,80	62,77	69,75	76,72	83,69	90,67	97,64	104,62
	1	140	673,40	20,20	26,94	33,67	40,40	47,14	53,87	60,61	67,34	74,07	80,81	87,54	94,28	101,01

Brochure n° 3126

Convention collective régionale
IDCC : 54. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**
(OETAM)
(Région parisienne)

AVENANT DU 20 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX TAUX GARANTIS ANNUELS
ET AUX INDEMNITÉS DE RESTAURATION À COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850521M
IDCC : 54

Entre :

GIM RP,

D'une part, et

CFTC métallurgie Île-de-France ;

FO métallurgie RP ;

SMIDEF CFE-CGC ;

CFDT UPSM,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le rapprochement des textes conventionnels de la métallurgie Région Parisienne et de la Seine-et-Marne a été engagé au début de l'année 2017. Il s'est finalisé à la fin de l'année 2017 alors que la fusion du groupe des industries métallurgiques de la région parisienne et de l'UIMM de la Seine-et-Marne a été actée le 20 octobre 2017.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux se donnent pour objectif d'aboutir à une convergence des barèmes des taux annuels garantis à une échéance de 4 à 5 ans.

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2018 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2018.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2018.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2018, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

La fixation du barème des appointements annuels minimaux ci-dessous tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celles-ci pour l'année 2018. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,2 % d'ici la fin de l'année 2018, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 2

Au regard de l'objectif de convergence entre les barèmes de la région parisienne et de la Seine-et-Marne, les parties conviennent que les indices qui auront convergé à l'occasion de cette négociation et les suivantes ne pourront plus être différents sur ces deux territoires.

Article 3

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 6,865 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

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

Article 5

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXES

Indemnité de restauration :

Montant au 1^{er} janvier 2018 : 6,865 € (+ 1,20 %).

Ancienneté :

Valeur du point au 1^{er} janvier 2018 : 4,99077 € (valeur inchangée).

Barème de taux garantis annuels applicables pour l’année 2018

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
I	140	1	18 168		O1	18 168
	145	2	18 362		O2	18 480
	155	3	18 407		O3	18 574
II	170	1	18 412		P1	18 586
	180	2	18 440		P2	18 721
	190	3	18 543			
III	215	1	18 935	AM1	P3	19 861
	225	2	19 787	AM2	TA1	21 919
	240	3	21 062			
IV	255	1	21 892	AM3	TA2	22 986
	270	2	23 185	AM4	TA3	24 343
	285	3	24 479		TA4	25 703
						26 193

NIVEAU	COEF.	ÉCH.	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	OUVRIERS	AGENTS DE MAÎTRISE d'atelier
V	305	1	26 018	AM5		AM5 27 838
	335	2	28 566	AM6		AM6 30 805
	365	3	30 947	AM7		AM7 33 115
	395	3	33 523	AM7		AM7 35 870

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 2 MARS 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850520M
IDCC : 2489

Entre :

UIMM Vendée,

D'une part, et

UD CGT ;

UD CGT-FO ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée est porté à 8,70 € à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 2 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 2 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850519M
IDCC : 2489

Entre :
UIMM Vendée,
D'une part, et
UD CGT-FO ;
UD CFTC,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2018.

Article 2

La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée à 5,15 €.

Article 3

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement, de 5 % et de 7 %.

Article 4

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe I.

Article 5

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

Article 6

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 2 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Schéma de structure de la classification et barème des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'accord du 2 mars 2018

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1^{er} avril 2018.

Valeur du point : 5,15 € pour 35 heures par semaine. Valeur du point + 5 % : 5,40750 €. Valeur du point + 7 % : 5,51050 €.

(En euros.)

NIVEAU	GRILLE DE CLASSIFICATION				RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES		
	Échelon	Coefficient	Codes de désignation		Administratifs et techniciens	Ouvriers majoration de 5 %	Maîtrise atelier majoration de 7 %
			Ouvriers	Maîtrise			
I	1 ^{er}	140	01		721,00	757,05	
	2 ^e	145	02		746,75	784,09	
	3 ^e	155	03		798,25	838,16	
II	1 ^{er}	170	P1		875,50	919,28	
	2 ^e	180			927,00		
	3 ^e	190	P2		978,50	1 027,43	
III	1 ^{er}	215	P3	AM1	1 107,25	1 162,61	1 184,76
	2 ^e	225			1 158,75		
	3 ^e	240	TA1	AM2	1 236,00	1 297,80	1 322,52
IV	1 ^{er}	255	TA2	AM3	1 313,25	1 378,91	1 405,18
	2 ^e	270	TA3		1 390,50	1 460,03	
	3 ^e	285	TA4	AM4	1 467,75	1 541,14	1 570,49

NIVEAU	GRILLE DE CLASSIFICATION					RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES		
	Échelon	Coefficient	Codes de désignation			Administratifs et techniciens	Ouvriers majoration de 5 %	Maîtrise atelier majoration de 7 %
			Ouvriers	Maîtrise	Administratifs et techniciens			
V	1 ^{er}	305		AM5		1 570,75	1 680,70	
	2 ^e	335		AM6		1 725,25	1 846,02	
	3 ^e	365		AM7		1 879,75	2 011,33	
	4	395				2 034,25	2 176,65	

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

Administratifs et techniciens (valeur du point : 5,15 € pour 35 heures par semaine)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	721,00	21,63	28,84	36,05	43,26	50,47	57,68	64,89	72,10	79,31	86,52	93,73	100,94	108,15
	2	145	746,75	22,40	29,87	37,34	44,81	52,27	59,74	67,21	74,68	82,14	89,61	97,08	104,55	112,01
	3	155	798,25	23,95	31,93	39,91	47,90	55,88	63,86	71,84	79,83	87,81	95,79	103,77	111,76	119,74
II	1	170	875,50	26,27	35,02	43,78	52,53	61,29	70,04	78,80	87,55	96,31	105,06	113,82	122,57	131,33
	2	180	927,00	27,81	37,08	46,35	55,62	64,89	74,16	83,43	92,70	101,97	111,24	120,51	129,78	139,05
	3	190	978,50	29,36	39,14	48,93	58,71	68,50	78,28	88,07	97,85	107,64	117,42	127,21	136,99	146,78
III	1	215	1 107,25	33,22	44,29	55,36	66,44	77,51	88,58	99,65	110,73	121,80	132,87	143,94	155,02	166,09
	2	225	1 158,75	34,76	46,35	57,94	69,53	81,11	92,70	104,29	115,88	127,46	139,05	150,64	162,23	173,81
	3	240	1 236,00	37,08	49,44	61,80	74,16	86,52	98,88	111,24	123,60	135,96	148,32	160,68	173,04	185,40
IV	1	255	1 313,25	39,40	52,53	65,66	78,80	91,93	105,06	118,19	131,33	144,46	157,59	170,72	183,86	196,99
	2	270	1 390,50	41,72	55,62	69,53	83,43	97,34	111,24	125,15	139,05	152,96	166,86	180,77	194,67	208,58
	3	285	1 467,75	44,03	58,71	73,39	88,07	102,74	117,42	132,10	146,78	161,45	176,13	190,81	205,49	220,16
V	1	305	1 570,75	47,12	62,83	78,54	94,25	109,95	125,66	141,37	157,08	172,78	188,49	204,20	219,91	235,61
	2	335	1 725,25	51,76	69,01	86,26	103,52	120,77	138,02	155,27	172,53	189,78	207,03	224,28	241,54	258,79
	3	365	1 879,75	56,39	75,19	93,99	112,79	131,58	150,38	169,18	187,98	206,77	225,57	244,37	263,17	281,96
	4	395	2 034,25	61,03	81,37	101,71	122,06	142,40	162,74	183,08	203,43	223,77	244,11	264,45	284,80	305,14

Ouvriers (majoration de 5 %)

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	757,05	22,71	30,28	37,85	45,42	52,99	60,56	68,13	75,71	83,28	90,85	98,42	105,99	113,56
	2	145	784,09	23,52	31,36	39,20	47,05	54,89	62,73	70,57	78,41	86,25	94,09	101,93	109,77	117,61
	3	155	838,16	25,14	33,53	41,91	50,29	58,67	67,05	75,43	83,82	92,20	100,58	108,96	117,34	125,72
II	1	170	919,28	27,58	36,77	45,96	55,16	64,35	73,54	82,73	91,93	101,12	110,31	119,51	128,70	137,89
	3	190	1 027,43	30,82	41,10	51,37	61,65	71,92	82,19	92,47	102,74	113,02	123,29	133,57	143,84	154,11
III	1	215	1 162,61	34,88	46,50	58,13	69,76	81,38	93,01	104,64	116,26	127,89	139,51	151,14	162,77	174,39
	3	240	1 297,80	38,93	51,91	64,89	77,87	90,85	103,82	116,80	129,78	142,76	155,74	168,71	181,69	194,67
IV	1	255	1 378,91	41,37	55,16	68,95	82,73	96,52	110,31	124,10	137,89	151,68	165,47	179,26	193,05	206,84
	2	270	1 460,03	43,80	58,40	73,00	87,60	102,20	116,80	131,40	146,00	160,60	175,20	189,80	204,40	219,00
	3	285	1 541,14	46,23	61,65	77,06	92,47	107,88	123,29	138,70	154,11	169,53	184,94	200,35	215,76	231,17

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

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 184,76	35,54	47,39	59,24	71,09	82,93	94,78	106,63	118,48	130,32	142,17	154,02	165,87	177,71
	3	240	1 322,52	39,68	52,90	66,13	79,35	92,58	105,80	119,03	132,25	145,48	158,70	171,93	185,15	198,38
IV	1	255	1 405,18	42,16	56,21	70,26	84,31	98,36	112,41	126,47	140,52	154,57	168,62	182,67	196,72	210,78
	3	285	1 570,49	47,11	62,82	78,52	94,23	109,93	125,64	141,34	157,05	172,75	188,46	204,16	219,87	235,57

NIV.	ÉCH.	COEF.	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 680,70	50,42	67,23	84,04	100,84	117,65	134,46	151,26	168,07	184,88	201,68	218,49	235,30	252,11
	2	335	1 846,02	55,38	73,84	92,30	110,76	129,22	147,68	166,14	184,60	203,06	221,52	239,98	258,44	276,90
	3	365	2 011,33	60,34	80,45	100,57	120,68	140,79	160,91	181,02	201,13	221,25	241,36	261,47	281,59	301,70
	4	395	2 176,65	65,30	87,07	108,83	130,60	152,37	174,13	195,90	217,66	239,43	261,20	282,96	304,73	326,50

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 2 MARS 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850518M

IDCC : 2489

Entre :

UIMM Vendée,

D'une part, et

UD CGT ;

UD CGT-FO ;

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Les TEGA, base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2018, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 2 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels 2018

Date d'application : à partir de l'année 2018.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS/ Techniciens
140	18 200		18 200
145	18 230		18 230
155	18 305		18 305
170	18 395		18 395
180			18 500
190	18 610		18 610
215	19 120	19 245	19 120
225			19 480
240	20 040	20 275	20 040
255	20 960	21 340	20 550
270	21 930		21 515
285	23 060	23 200	22 535
305		24 975	23 665
335		27 140	25 795
365		29 355	27 945
395		31 565	30 045

Brochure n° 3304

Convention collective nationale
IDCC : 2190. – MISSIONS LOCALES ET PAIO

AVENANT N° 62 DU 7 MARS 2018

RELATIF À LA PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850504M

IDCC : 2190

Entre :

UNML,

D'une part, et

FNPOS CGT ;

SYNAMI CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires se sont réunies afin de convenir de la ventilation des taux de cotisations applicables aux garanties de prévoyance du régime conventionnel instaurées par l'avenant n° 57 de la convention collective nationale des missions locales et PAIO signé le 17 décembre 2015. Outre la répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié, le présent avenant vient modifier les cotisations de la couverture du personnel cadre, afin que ces dernières respectent l'obligation à la charge de l'employeur prévue à l'article 7 de la convention collective nationale du 14 mars 1947.

L'article IV.2.10 « Taux de cotisations » du titre IV intitulé « Gestion du régime » de l'accord des missions locales est ainsi révisé.

Article 1^{er}

Le présent avenant doit s'appliquer dans toutes les établissements ou structures de la branche quel que soit leur effectif. Il n'y a donc pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques pour les établissements ou structures de moins de 50 salariés dans le cadre d'accord type au regard du fait que :

- la branche est très majoritairement, à plus de 90 %, composée d'établissements ou structures dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations moins favorables selon l'effectif de l'établissement ou de la structure.

Article 2

Taux de cotisations

Les taux de cotisations des garanties prévoyance (hors maintien de salaire) définis à l'article IV.2.10 sont modifiés comme suit :

« Garanties prévoyance :

Taux d'appel à compter du 1^{er} janvier 2018

Au vu des bons résultats de la branche, les partenaires sociaux ont validé la mise en place d'un taux d'appel.

Garantie maintien de salaire personnel cadre et non cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Maintien de salaire	0,56 %	1,28 %	–	–	0,56 %	1,28 %

Personnel non cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,39 %	0,39 %	–	–	0,39 %	0,39 %
Incapacité	0,84 %	1,27 %	0,84 %	1,27 %	–	–
Invalidité	0,84 %	1,25 %	–	–	0,84 %	1,25 %
Total hors rentes	2,07 %	2,91 %	0,84 %	1,27 %	1,23 %	1,64 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	0,01 %	0,01 %	0,16 %	0,16 %
Rente conjoint	0,12 %	0,12 %	0,01 %	0,01 %	0,11 %	0,11 %
Total y compris rentes	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Personnel cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,47 %	0,39 %	–	0,02 %	0,47 %	0,37 %
Incapacité	0,86 %	1,27 %	0,86 %	1,27 %	–	–
Invalidité	0,74 %	1,25 %	–	–	0,74 %	1,25 %
Total hors rentes	2,07 %	2,91 %	0,86 %	1,29 %	1,21 %	1,62 %
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	–	–	0,17 %	0,17 %
Rente conjoint	0,12 %	0,12 %	–	–	0,12 %	0,12 %
Total y compris rentes	2,36 %	3,20 %	0,86 %	1,29 %	1,50 %	1,91 %

Le taux d'appel pourra être révisé en fonction des résultats du régime de prévoyance. Les taux appelés pourraient alors être adaptés en fonction des résultats constatés après accord avec la commission paritaire et ne pourraient en aucun cas dépasser les taux contractuels.

Taux contractuels à compter du 1^{er} janvier 2018

Garantie maintien de salaire personnel cadre et non cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Maintien de salaire	0,70 %	1,61 %	–	–	0,70 %	1,61 %

Personnel non cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,50 %	0,50 %	0,03 %	0,03 %	0,47 %	0,47 %
Incapacité	1,06 %	1,60 %	1,06 %	1,60 %	–	–
Invalidité	1,06 %	1,57 %	0,02 %	–	1,04 %	1,57 %
Total hors rentes	2,62 %	3,67 %	1,11 %	1,63 %	1,51 %	2,04 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	0,01 %	0,01 %	0,20 %	0,20 %
Rente conjoint	0,14 %	0,14 %	–	0,01 %	0,14 %	0,13 %
Total y compris rentes	2,97 %	4,02 %	1,12 %	1,65 %	1,85 %	2,37 %

Personnel cadre

GARANTIE	TAUX GLOBAL		PART SALARIALE		PART PATRONALE	
	TA	TB/TC	TA	TB/TC	TA	TB/TC
Décès	0,61 %	0,50 %	–	0,04 %	0,61 %	0,46 %
Incapacité	1,12 %	1,60 %	1,12 %	1,60 %	–	–
Invalidité	0,89 %	1,57 %	–	–	0,89 %	1,57 %
Total hors rentes	2,62 %	3,67 %	1,12 %	1,64 %	1,50 %	2,03 %
Rente éducation	0,21 %	0,21 %	–	0,01 %	0,21 %	0,20 %
Rente conjoint	0,14 %	0,14 %	–	–	0,14 %	0,14 %
Total y compris rentes	2,97 %	4,02 %	1,12 %	1,65 %	1,85 %	2,37 %

Article 3

Formalités administratives

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1^{er} janvier 2018.

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

Le présent avenant sera, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue de son dépôt. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3187

Convention collective nationale
IDCC : 1423. – NAVIGATION DE PLAISANCE

AVENANT N° 56 DU 20 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} AVRIL 2018 (ANNEXE VI)

NOR : ASET1850512M
IDCC : 1423

Entre :

FIN,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

*Rémunérations minimales applicables
dans les entreprises au 1^{er} avril 2018*

À partir du 1^{er} avril 2018, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I. – Salaires minimum des ouvriers au 1^{er} avril 2018

Ouvriers

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	35	1 500,61
	2	38	1 503,08
II	1	42	1 510,09
	2	47	1 526,63
	3	53	1 546,49

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
III	1	59	1 566,33
	2	66	1 589,48
	3	75	1 619,25

II. – Salaires minimum des employés au 1^{er} avril 2018

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
I	1	35	1 500,61
	2	38	1 503,08
II	1	42	1 510,09
	2	47	1 526,63
	3	53	1 546,49
III	1	59	1 566,33
	2	66	1 589,48
	3	75	1 619,25

III. – Salaires minimum des techniciens au 1^{er} avril 2018

Techniciens

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
IV	1	66	1 589,48
	2	75	1 619,25

IV. – Salaires minimum des techniciens et agents de maîtrise au 1^{er} avril 2018

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE
V	1	89	1 665,56
	2	115	1 751,56
VI	1	164	1 913,65
	2	220	2 098,89

V. – Salaires minimum des ingénieurs et cadres au 1^{er} avril 2018

Ingénieurs et cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	1 866,76
VII	2	1 993,20
VII	3	3 004,97
VII	4	4 313,86

Article 2

Dispositions finales

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3294

Convention collective nationale

**IDCC : 1987. – PÂTES ALIMENTAIRES SÈCHES
ET COUSCOUS NON PRÉPARÉ**

AVENANT N° 2017-01 DU 19 DÉCEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HORAIRES, AUX PRIMES D'ANCIENNETÉ,
DE VACANCES ET AUTRES INDEMNITÉS

NOR : ASET1850494M

IDCC : 1987

Entre :

SIFPAF,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 10 de l'annexe I « Ouvriers – Employés » de la convention collective nationale des « Pâtes alimentaires sèches et du couscous non préparé » est modifié comme suit :

« Une prime d'ancienneté est attribuée aux ouvriers et aux employés. Cette prime est calculée en appliquant au montant horaire du coefficient du salarié, selon le barème de la prime d'ancienneté ci-dessous, un taux déterminé en fonction de son ancienneté :

– 3 % après 3 ans d'ancienneté ;

– 6 % après 6 ans d'ancienneté ;

- 9 % après 9 ans d’ancienneté ;
- 12 % après 12 ans d’ancienneté ;
- 15 % après 15 ans d’ancienneté.

Barème de calcul de la prime d’ancienneté applicable au 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT HORAIRE Prime d’ancienneté
135	8,05
140	8,07
145	8,10
150	8,12
155	8,14
160	8,16
165	8,17
170	8,19
175	8,30
180	8,43
185	8,57
190	8,71
195	8,86
200	9,02
210	9,36
220	9,68
230	10,00
240	10,32
250	10,64
260	10,95
270	11,27
280	11,57
290	11,88
300	12,19
310	12,52
320	12,83
330	13,15
340	13,47

Article 2

Le barème national des salaires minima professionnels garantis, figurant à l’article 58 de la convention collective nationale, est fixé comme suit.

Barème des salaires minima horaires

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE applicable au 1 ^{er} janvier 2018
135	9,96
140	10,00
145	10,05
150	10,09
155	10,13
160	10,17
165	10,22
170	10,26
175	10,30
180	10,34
185	10,38
190	10,43
195	10,54
200	10,72
210	11,11
220	11,49
230	11,89
240	12,27
250	12,66
260	13,00
270	13,38
280	13,75
290	14,12
300	14,49
310	14,88
320	15,24
330	15,62
340	16,01
350	16,39
400	18,28
500	22,11
600	25,92

Article 3

Conformément à l'article 70 des dispositions communes de la convention collective nationale, le montant de la prime de vacances est fixé à 500 € au 31 mai 2018.

Article 4

L'indemnité journalière de poste visée à l'article 5, alinéa 1, de l'annexe I de la convention collective nationale est fixée forfaitairement à 4,40 € et l'indemnité dite de panier de nuit prévue à l'article 34, alinéa 2, de la convention collective nationale est fixée à 10,50 €.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu au niveau de la branche le 1^{er} décembre 2011.

Cet accord a été négocié sur la base du diagnostic préalable de la situation comparée entre les femmes et les hommes contenu dans le rapport de branche. Ce diagnostic est actualisé chaque année.

C'est sur la base du dernier rapport élaboré en décembre 2017 et du rapport annuel de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qu'ont été négociées les présentes dispositions.

Les parties constatent que l'accord du 1^{er} décembre 2011 a permis une réduction effective des écarts même si les efforts doivent être poursuivis.

Ainsi, bien que les chiffres présentés soient des moyennes des éléments transmis par les entreprises dont il est difficile de faire une analyse précise au niveau de la branche, l'examen de l'évolution sur le moyen terme fait ressortir une diminution progressive de l'écart des rémunérations sur les salaires tout particulièrement au sein de la population ouvrière et des TAM (au sein de cette catégorie techniciens et agents de maîtrise, nous enregistrons une diminution de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes qui passe de 6 % en 2011 à 4 % en 2016). Cette analyse fait également ressortir une réduction des écarts salariaux sur la catégorie des employés (de 12 % à 5 % entre 2011 et 2016).

Poursuivant sa démarche en faveur de l'égalité professionnelle, une renégociation de l'accord du 1^{er} décembre 2011 a été ouverte lors de la commission sociale paritaire du 3 décembre 2015.

Toutefois, en l'absence de renégociation de cet accord, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité d'appliquer les mesures de réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes prévu par cet accord, notamment ses articles 5 et 6.

L'article 5 intitulé « Favoriser une parentalité équitable » prévoit ainsi un rattrapage salarial automatique au retour de congé maternité, l'article 6 intitulé « Assurer l'égalité salariale » comporte plusieurs mesures importantes de réduction des écarts salariaux.

Au-delà, les parties au présent accord rappellent que tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe implique en premier lieu d'analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition et de mesurer les écarts éventuels, afin de définir et de mettre en œuvre les mesures qui permettront à terme de supprimer les écarts.

Article 6

Les établissements, les entreprises et les groupes ne pourront déroger à l'ensemble des dispositions du présent accord que dans des conditions plus favorables.

Article 7

Les parties signataires s'engagent à demander, en commun, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social de faire procéder à l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3262

Convention collective nationale
IDCC : 1621. – RÉPARTITION PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA DURÉE DES MANDATS

NOR : ASET1850505M
IDCC : 1621

Entre :

CSRP,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de faciliter le fonctionnement des institutions représentatives du personnel dans les entreprises et de tenir compte des évolutions légales, les partenaires sociaux de la branche de la répartition pharmaceutique ont décidé de conclure le présent accord.

Cet accord constitue un accord de révision à l'accord du 4 décembre 2006 relatif à la durée des mandats. Il annule et remplace toutes les dispositions contenues dans l'accord précité. Toutefois, les parties conviennent que les dispositions antérieures relatives à la durée des mandats des membres du CE et des DP restent applicables dans l'attente de la mise en place du comité social et économique.

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

Article 1^{er}

Durée des mandats dans la branche de la répartition pharmaceutique

La durée des mandats des représentants élus du personnel est portée à 4 ans dans les entreprises de la branche de la répartition pharmaceutique.

Ainsi, les mandats des membres de la délégation du personnel du comité social et économique, des comités sociaux et économiques d'établissement, du comité social et économique central et du comité de groupe auront une durée de 4 ans.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises de la branche pourront néanmoins porter la durée de ces mandats à une durée comprise entre 2 et 4 ans, par accord collectif.

Article 2

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Ces dernières ont en effet la possibilité, en application des articles L. 2314-34 et L. 2333-3 du code du travail, de fixer par accord une durée de mandat comprise entre 2 et 4 ans pour les représentants élus du personnel.

Article 3

Durée de l'accord et entrée en vigueur

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

Article 4

Champ d'application

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

Article 5

Dénonciation. – Révision

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

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

Article 6

Formalités de dépôt, de publicité et d'extension

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

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

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

Fait à Paris, le 28 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ DU PERSONNEL CADRE ET ASSIMILÉ

NOR : ASET1850508M
IDCC : 1996

Entre :

USPO,

D'une part, et

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV.2 – Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d'améliorer le niveau de remboursement du forfait automédication du régime professionnel obligatoire (RPO) et du régime supplémentaire facultatif (RSF) du régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine.

Article 1^{er}

Amélioration des garanties du régime professionnel obligatoire (RPO)

Le tableau des remboursements contenu dans le D « Régime professionnel obligatoire – Montant des remboursements » du III « Maladie – Chirurgie – Maternité (prestations en nature) » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est remplacé par le tableau suivant.

Régime professionnel obligatoire (RPO)

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Hospitalisation	
Frais de séjour en établissement privé de santé, sanatorium, préventorium ou aérium	92 € par jour en plus du RSS où 100 % du TM si supérieur à 92 €
Hospitalisation en établissement public de santé (lorsque la facturation est globale par journée et pour l'ensemble des actes et soins)	100 % BRSS ¹
Frais chirurgicaux (actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, actes techniques médicaux) – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	255 % BRSS en complément du RSS 200 % BRSS ¹
Chambre particulière, y compris en cas d'accouchement	75 € par jour d'hospitalisation
Forfait journalier hospitalier (hors Alsace-Moselle)	Prise en charge intégrale (y compris psychiatrie)
Lit d'accompagnement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge	30 € par jour
Participation forfaitaire de 18 € (actes lourds)	Prise en charge intégrale
Frais d'honoraires médicaux. – Soins courants	
Consultations ou visites de généraliste – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	115 % BRSS en complément du RSS 115 % BRSS ¹
Consultations ou visites de spécialiste – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	175 % BRSS en complément du RSS 161 % BRSS ¹
Analyses médicales	100 % BRSS ¹
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS ¹
Actes d'imagerie	
Radiologie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BRSS ¹ 100 % BRSS ¹
Échographie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	255 % BRSS en complément du RSS 200 % BRSS ¹

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % des frais réels ¹
Médicaments non remboursés ou non remboursables par la sécurité sociale ²	Dans la limite d'un forfait de 50 € par an et par bénéficiaire
Transport	
Transport du malade	100 % BRSS ¹
Indemnités de déplacement (médecins – auxiliaires médicaux)	100 % BRSS ¹
Frais dentaires	
Soins dentaires	100 % BRSS ¹
Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale	419 % BRSS ¹
Orthodontie remboursée ou non par la sécurité sociale	326 % BRSS ¹
Implantologie non remboursée par la sécurité sociale (dans la limite de 2 implants par an et par bénéficiaire)	400 € pour l'ensemble (implant et pilier implantaire)
Parodontie non remboursée par la sécurité sociale	200 € par an et par bénéficiaire
Frais d'optique	
Verres ³	130 € ¹ par verre
Monture ³	120 € ¹
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables) ⁴	100 € par an et par bénéficiaire en complément du RSS
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	140 € par an et par bénéficiaire
Prothèses médicales	
Orthopédie, prothèses médicales	130 % BRSS en complément du RSS
Prothèses capillaires remboursées par la sécurité sociale ⁴	400 € par an et par bénéficiaire en complément du RSS
Prothèses auditives ⁴ – 20 ans et plus – pour les moins de 20 ans	400 € par an et par oreille appareillée en complément du RSS 560 € par an et par oreille appareillée en complément du RSS
Cures thermales	
Cures thermales prises en charge par la sécurité sociale	3,66 € par jour en complément du RSS
Natalité	

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Naissance ou adoption : versement d'une prime sur production d'un acte de naissance du nouveau-né ou d'une photocopie du jugement d'adoption, prime versée aux 2 conjoints ou partenaires liés par un Pacs, si tous deux travaillent dans la même entreprise.	250 € par enfant (en cas de naissances ou d'adoptions multiples, versement pour chaque enfant)
<p>TM : ticket modérateur.</p> <p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>RSS : remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : CAS (contrat d'accès aux soins) OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée), et OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).</p> <p>(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.</p> <p>(2) Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %.</p> <p>(3) Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an. Ces périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.</p> <p>(4) Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % de la BRSS sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale.</p>	

Article 2

Amélioration des garanties du régime supplémentaire facultatif (RSF)

Le tableau des remboursements contenu dans le E « Régime supplémentaire facultatif (RSF) – Montant des remboursements » du III « Maladie. – Chirurgie. – Maternité (prestations en nature) » de l'annexe IV.2 « Régime, décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est remplacé par le tableau suivant :

Régime supplémentaire facultatif (RSF)

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Hospitalisation	
Frais de séjour en établissement privé de santé, sanatorium, préventorium ou aérium	100 € par jour en plus du RSS ou 100 % du TM si supérieur à 100 €
Hospitalisation en établissement public de santé (lorsque la facturation est globale par journée et pour l'ensemble des actes et soins)	100 % BRSS ¹
Frais chirurgicaux (actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, actes techniques médicaux) – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	279 % BRSS en complément du RSS 200 % BRSS ¹
Chambre particulière, y compris en cas d'accouchement	75 € par jour d'hospitalisation
Forfait journalier hospitalier (hors Alsace-Moselle)	Prise en charge intégrale (y compris psychiatrie)
Lit d'accompagnement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge	30 € par jour
Participation forfaitaire de 18 € (actes lourds)	Prise en charge intégrale

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Frais d'honoraires médicaux – Soins courants	
Consultations ou visites de généraliste – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée)	175 % BRSS en complément du RSS 115 % BRSS ¹
Consultations ou visites de spécialiste – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée) – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	195 % BRSS en complément du RSS 175 % BRSS ¹
Analyses médicales	100 % BRSS ¹
Auxiliaires médicaux	100 % BRSS ¹
Actes d'imagerie	
Radiologie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BRSS ¹ 100 % BRSS ¹
Échographie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	279 % BRSS en complément du RSS 200 % BRSS ¹
Pharmacie	
Frais pharmaceutiques remboursés par la sécurité sociale	100 % des frais réels ¹
Médicaments non remboursés ou non remboursables par la sécurité sociale ²	Dans la limite d'un forfait de 60 € par an et par bénéficiaire
Transport	
Transport du malade	100 % BRSS ¹
Indemnités de déplacement (médecins – auxiliaires médicaux)	100 % BRSS ¹
Frais dentaires	
Soins dentaires	100 % BRSS ¹
Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale	465 % BRSS ¹
Orthodontie remboursée ou non par la sécurité sociale	372 % BRSS ¹
Implantologie non remboursée par la sécurité sociale (dans la limite de 2 implants par an et par bénéficiaire)	450 € pour l'ensemble (implant et pilier implantaire)
Parodontie non remboursée par la sécurité sociale	250 € par an et par bénéficiaire

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Frais d'optique	
Verres ³	150 € ¹ par verre
Monture ³	140 € ¹
Lentilles prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables) ⁴	120 € par an et par bénéficiaire en complément du RSS
Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale (y compris jetables)	160 € par an et par bénéficiaire
Prothèses médicales	
Orthopédie, prothèses médicales	149,50 % BRSS en complément du RSS
Prothèses capillaires remboursées par la sécurité sociale ⁴	500 € par an et par bénéficiaire en complément du RSS
Prothèses auditives ⁴ – 20 ans et plus – pour les moins de 20 ans	500 € par an et par oreille appareillée en complément du RSS 660 € par an et par oreille appareillée en complément du RSS
Cures thermales	
Cures thermales prises en charge par la sécurité sociale	3,66 € par jour en complément du RSS
Natalité	
Naissance ou adoption : versement d'une prime sur production d'un acte de naissance du nouveau-né ou d'une photocopie du jugement d'adoption, prime versée aux 2 conjoints ou partenaires liés par un Pacs, si tous deux travaillent dans la même entreprise.	250 € par enfant (en cas de naissances ou d'adoptions multiples, versement pour chaque enfant)
<p>TM : Ticket modérateur ; BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale. RSS : Remboursement de la sécurité sociale. Dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée : CAS (Contrat d'accès aux Soins) OPTAM (Option pratique tarifaire maîtrisée) et OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique)</p> <p>(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale. (2) Les médicaments concernés sont les médicaments dont le taux de TVA est fixé à 2,10 % ou à 10 %. (3) Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an. Ces périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique. (4) Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % de la BRSS sous déduction des prestations servies par la sécurité sociale.</p>	

Article 3

Prévention professionnelle

Après le IX « Financement et mise en œuvre de la portabilité des garanties du régime » de l'annexe IV.2 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel cadre et assimilé de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, il est créé un X « Prévention » comme suit :

« X. – Prévention

Forts de leur attachement à la prévention, les parties signataires souhaitent s'engager dans une réflexion prospective sur ce thème.

Convaincues de la nécessité de compléter le niveau des garanties des salariés par des services et actions de prévention s'inscrivant en cohérence avec les actions de santé publique, les parties signataires complètent d'ores et déjà le panier de soins d'une vaccination antigrippale des salariés qui doit être proposée par chaque organisme assureur aux officines. »

Article 4

Entrée en application, révision et dénonciation

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2018.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Eu égard à l'intérêt d'assurer à tous les salariés de la branche des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé socialement efficaces, fondés sur la solidarité et la mutualisation, il sera demandé que le présent avenant soit étendu à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés. Partant, aucune disposition spécifique ne sera prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D’OFFICINE

AVENANT DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA PRÉVOYANCE ET AUX FRAIS DE SANTÉ DU PERSONNEL
NON CADRE ET ASSIMILÉ
NOR : ASET1850509M
IDCC : 1996

Entre :

USPO,

D’une part, et

UFIC UNSA ;

Pharmacie LABM FO,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d’officine du 3 décembre 1997, notamment son annexe IV.1. – Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d’officine ;

Les parties signataires sont convenues de ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet d’améliorer les niveaux des remboursements du régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d’officine pour les frais suivants :

- la pharmacie ;
- les frais chirurgicaux ;
- l’hospitalisation ;
- la natalité/prime de maternité ou d’adoption.

Article 1^{er}

Amélioration des garanties

Le tableau des remboursements contenu dans le B « Étendue de la garantie » de l’article 9 « Garantie frais de soins de santé » du II « Régime frais de soins de santé » de l’annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel

non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée est remplacé par le tableau suivant :

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Honoraires médicaux – Soins courants	
Consultations ou visites de médecins généralistes – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	120 % BRSS ⁽¹⁾ 100 % BRSS ⁽¹⁾
Consultations ou visites de médecins spécialistes – médecins adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – médecins non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130 % BRSS ⁽¹⁾ 110 % BRSS ⁽¹⁾
Analyses médicales	40 % BRSS ⁽²⁾
Auxiliaires médicaux	40 % BRSS ⁽²⁾
Actes d'imagerie	
Radiologie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	100 % BRSS ⁽¹⁾ 100 % BRSS ⁽¹⁾
Échographie – praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée – praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	130 % BRSS ⁽¹⁾ 110 % BRSS ⁽¹⁾
Pharmacie	
Médicaments Médicaments non remboursés ou non remboursables par la sécurité sociale ⁽³⁾	100 % des frais réels ⁽¹⁾ dans la limite d'un forfait de 50 € par an et par bénéficiaire
Frais relevant de la LPPR (liste des produits et prestations remboursables)	
Orthopédie, appareillage, prothèses non dentaires, petit matériel	140 % BRSS ⁽¹⁾
Frais chirurgicaux	
Actes de chirurgie, d'anesthésie, d'obstétrique, actes techniques médicaux Praticiens adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée Praticiens non adhérents aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée	255 % BRSS ⁽²⁾ 200 % BRSS ⁽¹⁾
Hospitalisation	
Frais de séjour en établissement privé de santé, sanatorium, préventorium ou aérium	92 € par jour ⁽²⁾ où 100 % du TM si supérieur à 92 €
Hospitalisation en établissement public de santé (lorsque la facturation est globale par journée et pour l'ensemble des actes et soins)	100 % BRSS ⁽¹⁾

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
Chambre particulière, y compris en cas d'accouchement	75 € par jour d'hospitalisation
Lit d'accompagnement en cas d'hospitalisation d'un enfant à charge	30 € par jour d'hospitalisation
Forfait journalier hospitalier (hors Alsace-Moselle)	Prise en charge intégrale (4)
Participation forfaitaire de 18 € (actes lourds)	Prise en charge intégrale
Dentaire	
Soins dentaires	30 % BRSS ⁽²⁾
Prothèses dentaires remboursées ou non par la sécurité sociale	300 % BRSS ⁽²⁾
Traitements orthodontiques remboursés ou non par la sécurité sociale	200 % BRSS ⁽²⁾
Parodontie non remboursée par la sécurité sociale	200 € par an et par bénéficiaire
Implants dentaires non remboursés par la sécurité sociale	400 € pour l'ensemble (implant et pilier implantaire) dans la limite de deux implants par an et par bénéficiaire
Optique	
Par verre remboursé par la sécurité sociale ⁽⁵⁾	110 € ⁽²⁾
Par monture remboursée par la sécurité sociale ⁽⁵⁾	100 € ⁽²⁾
Lentilles correctrices remboursées par la sécurité sociale, jetables ou non jetables ⁽⁶⁾	130 € par an et par bénéficiaire ⁽²⁾
Lentilles correctrices non remboursées par la sécurité sociale, jetables ou non jetables	130 € par an et par bénéficiaire
Prothèses auditives ⁽⁶⁾	
– 20 ans et plus	400 € ⁽²⁾ par an et par oreille appareillée
– pour les moins de 20 ans	560 € ⁽²⁾ par an et par oreille appareillée
Prothèses capillaires ⁽⁶⁾	
Prothèses capillaires remboursées par la sécurité sociale	400 € ⁽²⁾ par an et par bénéficiaire
Cures thermales	
Cures thermales remboursées par la sécurité sociale	6 % du plafond mensuel de la sécurité sociale par jour ^{(2) (7)}
Transport	
Transport du malade	100 % BRSS ⁽¹⁾
Indemnités de déplacement (médecins-auxiliaires médicaux)	100 % BRSS ⁽¹⁾
Natalité	
Prime de naissance ou d'adoption	250 € par enfant (en cas de naissances ou d'adoptions multiples, versement pour chaque enfant), sur production d'un acte de naissance du nouveau-né ou d'une photocopie du jugement d'adoption. Cette prime est versée aux deux conjoints ou partenaires liés par un Pacs, si tous deux travaillent dans la même entreprise.

NATURE DES FRAIS	NIVEAU DES PRESTATIONS
<p>BRSS : base de remboursement de la sécurité sociale.</p> <p>Dispositif de pratique tarifaire maîtrisée : CAS (contrat d'accès aux soins), OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) et OPTAM CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique).</p> <p>(1) Sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.</p> <p>(2) En complément des prestations versées par la sécurité sociale</p> <p>(3) Les médicaments concernés sont ceux dont la TVA est fixée à 2,10 % et 10 %</p> <p>(4) Soit à titre indicatif : 20 € au 1^{er} janvier 2018 et 15 € en cas d'hospitalisation en milieu psychiatrique.</p> <p>(5) Cette garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement composé de deux verres et d'une monture, par période de 2 ans. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue, elle s'applique pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement par période de 1 an. Ces périodes s'apprécient à compter de la date d'acquisition de l'équipement optique.</p> <p>(6) Forfait maximum par an et par bénéficiaire. En cas de consommation totale du forfait, remboursement à hauteur de 100 % de la base de remboursement de la sécurité sociale sous déduction des prestations versées par la sécurité sociale.</p> <p>(7) Soit à titre indicatif : 19,87 € au 1^{er} janvier 2018.</p>	

Article 2

Prévention professionnelle

Après le II « Régime frais de soins de santé » de l'annexe IV.1 « Régime décès, incapacité de travail, invalidité, maternité-paternité et régime frais de soins de santé du personnel non cadre de la pharmacie d'officine » de la convention collective nationale susvisée, il est créé un III « Prévention » comme suit :

« III. – Prévention

Article 10

Prévention

Forts de leur attachement à la prévention, les parties signataires souhaitent s'engager dans une réflexion prospective sur ce thème.

Convaincues de la nécessité de compléter le niveau des garanties des salariés par des services et actions de prévention s'inscrivant en cohérence avec les actions de santé publique, les parties signataires complètent d'ores et déjà le panier de soins d'une vaccination antigrippale des salariés qui doit être proposée par chaque organisme assureur aux officines. »

Article 3

Entrée en application, révision et dénonciation

En application des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail, les parties signataires rappellent que les accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant à celles du présent avenant, sauf si lesdits accords assurent des garanties au moins équivalentes.

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, prendra effet le 1^{er} janvier 2018.

Il pourra faire l'objet d'une révision de tout ou partie de son contenu dans les formes et délais prévus par l'article 4 de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine et dans le respect des dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, il pourra être dénoncé à tout moment à charge pour ses parties de respecter un préavis dont la durée est conventionnellement fixée à 3 mois. La dénonciation ne peut que concerner la totalité de l'accord et de ses avenants ultérieurs. Elle peut émaner de tout ou partie des signataires ou parties ayant adhéré à l'accord.

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires.

Il fera l'objet des formalités de dépôt conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail.

Il sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente.

Eu égard à l'intérêt d'assurer à tous les salariés de la branche des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé socialement efficaces, fondés sur la solidarité et la mutualisation, il sera demandé que le présent avenant soit étendu à toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur nombre de salariés. Partant, aucune disposition spécifique ne sera prévue pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,
FOURNITURES INDUSTRIELLES,
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

AVENANT DU 25 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES CONVENTIONNELS MINIMA
POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850495M

IDCC : 731, 1383

Entre :

FFQ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 19 janvier 2017 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Employés

Niveau I : échelon 1 : 1 511,00 € – échelon 2 : 1 513,00 € – échelon 3 : 1 515,00 €.

Niveau II : échelon 1 : 1 518,00 € – échelon 2 : 1 534,00 € – échelon 3 : 1 547,00 €.

Niveau III : échelon 1 : 1 553,00 € – échelon 2 : 1 578,00 € – échelon 3 : 1 594,00 €.

Niveau IV : échelon 1 : 1 597,00 € – échelon 2 : 1 626,00 € – échelon 3 : 1 642,00 €.

Personnel de maîtrise

Niveau V : échelon 1 : 1 654,00 € – échelon 2 : 1 735,00 € – échelon 3 : 1 798,00 €.

Niveau VI : échelon 1 : 1 809,00 € – échelon 2 : 1 898,00 € – échelon 3 : 1 984,00 €.

Cadres

Niveau VII : échelon 1 : 2 531,00 € – échelon 2 : 2 727,00 € – échelon 3 : 2 958,00 €.

Niveau VIII : échelon 1 : 3 113,00 € – échelon 2 : 3 266,00 € – échelon 3 : 3 420,00 €.

Niveau IX : 4 217,00 €.

Article 2

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

Article 3

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail l'extension du présent avenant.

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 25 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

Convention collective nationale

IDCC : 614. – **INDUSTRIES DE LA SÉRIGRAPHIE
ET DES PROCÉDÉS D'IMPRESSION NUMÉRIQUE CONNEXES**

ACCORD DU 20 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMA CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} AVRIL 2018
NOR : ASET1850517M
IDCC : 614

Entre :

FESPA France,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Consécutivement à la présentation des données socio-économiques de la branche et à la négociation annuelle relative aux salaires minima conventionnels, les parties signataires décident de revaloriser les salaires mensuels minima conventionnels tels que résultant de l'accord professionnel du 10 février 2005.

Conformément à l'accord relatif à l'égalité entre hommes et femmes dans le secteur des industries de la sérigraphie et des procédés numériques connexes, daté du 8 décembre 2011, elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération.

À cet effet, elles rappellent tout particulièrement et que conformément au code du travail :

- les employeurs doivent identifier les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- les employeurs s'engagent, pour un poste équivalent et à position identique, à réduire les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes et arriver dans un délai de 1 an à la date de l'extension de l'accord à une égalité de salaire ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} avril 2018 :

Position A	1 498,47 €
Position B	1 535,66 €
Position C	1 630,16 €
Position D	1 781,16 €
Position E	1 967,08 €
Position F	2 189,77 €
Position G	2 404,04 €
Position H	2 855,11 €
Position I	3 408,71 €

Article 2

Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l'année 2018.

Article 3

Procédure de dépôt et d'extension

Le présent accord fera l'objet de la même publicité que la convention collective nationale. Il sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail.

La partie patronale s'emploiera à obtenir son extension conformément à la législation en vigueur.

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3099

Convention collective nationale
IDCC : 1424. – RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS
URBAINS DE VOYAGEURS

ACCORD DU 14 FÉVRIER 2018
RELATIF AU SALAIRE NATIONAL MINIMUM
ET AUX SALAIRES MINIMA MENSUELS FORFAITISÉS AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850492M
IDCC : 1424

Entre :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FO UNCP ;

CFDT SNTU ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs sont relatives au salaire national minimal.

L'accord du 7 juillet 1994 sur l'évolution du salaire national minimum pour l'année 1994, a fixé la valeur du point conventionnel de branche et mis en place, à titre dérogatoire afin de porter le salaire minimum de la branche à un niveau supérieur au Smic, des salaires minima mensuels forfaitisés pour les emplois correspondant aux coefficients 145 à 175 inclus de la grille de classification.

Son avenant n° 1 du 13 avril 1995 a étendu le principe du salaire minimum mensuel forfaitisé aux coefficients 185 et 190.

Les accords du 6 juillet 2005 et du 23 janvier 2007 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés ont mis fin, pour les coefficients 185 et 190, à l'application du principe du salaire forfaitisé et ont prévu qu'ils soient de nouveau calculés selon la formule « valeur du point multipliée par coefficient ».

Réunis en commission paritaire nationale des transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux décident de revaloriser la valeur du point conventionnel de branche, ainsi que les salaires mensuels forfaitisés, dans les conditions fixées par le présent accord.

Article 1^{er}

Valeur du point conventionnel de branche

La valeur du point conventionnel de branche, définie à 8,31 € depuis le 1^{er} janvier 2015, est fixée à un montant de 8,42 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Fixation des salaires minima mensuels forfaitisés de branche

Par dérogation aux dispositions de l'annexe VI modifiée et de l'article 1^{er} du présent accord, les salaires minima mensuels conventionnels des coefficients 145 à 175 inclus sont fixés forfaitairement aux montants suivants, à la date visée :

COEFFICIENT forfaitisé	AU 1 ^{ER} JANVIER 2015 (pour mémoire)	AU 1 ^{ER} JANVIER 2018
145	1 486,75 €	1 506,08 €
155	1 506,71 €	1 526,30 €
170	1 518,07 €	1 537,80 €
175	1 534,51 €	1 554,46 €

Article 3

Barème du salaire national minimum de branche

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté, au 1^{er} janvier 2018, est annexé au présent accord, dans le respect des dispositions de l'annexe VI modifiée de la convention collective des réseaux de transports publics urbains de voyageurs.

Article 4

Égalité de rémunération femmes/hommes

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail selon lesquelles « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

Le barème du salaire national minimum de branche par coefficient et ancienneté visé à l'article 3 est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Les entreprises s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés par des raisons objectives entre les femmes et les hommes. Si tel n'est pas le cas, elles mettront en œuvre toutes les mesures utiles pour remédier à ces disparités salariales.

Article 5

Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les parties signataires soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Les parties signataires estiment que les dispositions du présent accord sont pleinement justifiées et applicables pour l'ensemble des entreprises qui relèvent de la branche du transport urbain de voyageurs. À ce titre, elles indiquent expressément que, conformément aux dispositions de l'ar-

ticle L. 2261-23-1 du code du travail, l'objet du présent accord ne justifie pas la mise en place de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est applicable à compter de sa signature et à la date prévue aux articles 1 et 2 ci-dessus.

Il annule et remplace l'accord du 5 mars 2015 sur l'évolution du salaire national minimum et des salaires minima mensuels forfaitisés dans les transports urbains de voyageurs.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 14 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème du salaire national minimum de branche au 1^{er} janvier 2018

Personnel des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif et de gestion

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 23 %
145	1 506,08	1 551,26	1 611,51	1 656,69	1 686,81	1 716,93	1 762,11	1 807,30	1 852,48
155	1 526,30	1 572,09	1 633,14	1 678,93	1 709,46	1 739,98	1 785,77	1 831,56	1 877,35
170	1 537,80	1 583,93	1 645,45	1 691,58	1 722,34	1 753,09	1 799,22	1 845,36	1 891,49
175	1 554,46	1 601,09	1 663,27	1 709,91	1 741,00	1 772,08	1 818,72	1 865,35	1 911,99
185	1 557,70	1 604,43	1 666,74	1 713,47	1 744,62	1 775,78	1 822,51	1 869,24	1 915,97
190	1 599,80	1 647,79	1 711,79	1 759,78	1 791,78	1 823,77	1 871,77	1 919,76	1 967,75
200	1 684,00	1 734,52	1 801,88	1 852,40	1 886,08	1 919,76	1 970,28	2 020,80	2 071,32
205	1 726,10	1 777,88	1 846,93	1 898,71	1 933,23	1 967,75	2 019,54	2 071,32	2 123,10
210	1 768,20	1 821,25	1 891,97	1 945,02	1 980,38	2 015,75	2 068,79	2 121,84	2 174,89
220	1 852,40	1 907,97	1 982,07	2 037,64	2 074,69	2 111,74	2 167,31	2 222,88	2 278,45

Personnel de maîtrise des ateliers, des services techniques, du mouvement, administratif, de gestion, technicien et dessinateur

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ - 6 mois 0 %	ANCIENNETÉ + 6 mois + 3 %	ANCIENNETÉ + 1 an + 7 %	ANCIENNETÉ + 3 ans 10 %	ANCIENNETÉ + 5 ans + 12 %	ANCIENNETÉ + 10 ans + 14 %	ANCIENNETÉ + 15 ans + 17 %	ANCIENNETÉ + 20 ans + 20 %	ANCIENNETÉ + 25 ans + 25 %	ANCIENNETÉ + 30 ans + 30 %
205	1 726,10	1 777,88	1 846,93	1 898,71	1 933,23	1 967,75	2 019,54	2 071,32	2 157,63	2 243,93
210	1 768,20	1 821,25	1 891,97	1 945,02	1 980,38	2 015,75	2 068,79	2 121,84	2 210,25	2 298,66
220	1 852,40	1 907,97	1 982,07	2 037,64	2 074,69	2 111,74	2 167,31	2 222,88	2 315,50	2 408,12
230	1 936,60	1 994,70	2 072,16	2 130,26	2 168,99	2 207,72	2 265,82	2 323,92	2 420,75	2 517,58
240	2 020,80	2 081,42	2 162,26	2 222,88	2 263,30	2 303,71	2 364,34	2 424,96	2 526,00	2 627,04
250	2 105,00	2 168,15	2 252,35	2 315,50	2 357,60	2 399,70	2 462,85	2 526,00	2 631,25	2 736,50
270	2 273,40	2 341,60	2 432,54	2 500,74	2 546,21	2 591,68	2 659,88	2 728,08	2 841,75	2 955,42
280	2 357,60	2 428,33	2 522,63	2 593,36	2 640,51	2 687,66	2 758,39	2 829,12	2 947,00	3 064,88
300	2 526,00	2 601,78	2 702,82	2 778,60	2 829,12	2 879,64	2 955,42	3 031,20	3 157,50	3 283,80
310	2 610,20	2 688,51	2 792,91	2 871,22	2 923,42	2 975,63	3 053,93	3 132,24	3 262,75	3 393,26
320	2 694,40	2 775,23	2 883,01	2 963,84	3 017,73	3 071,62	3 152,45	3 233,28	3 368,00	3 502,72
340	2 862,80	2 948,68	3 063,20	3 149,08	3 206,34	3 263,59	3 349,48	3 435,36	3 578,50	3 721,64
360	3 031,20	3 122,14	3 243,38	3 334,32	3 394,94	3 455,57	3 546,50	3 637,44	3 789,00	3 940,56

Personnel des ingénieurs et cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE
300	2 526,00
390	3 283,80
430	3 620,60
530	4 462,60
630	5 304,60
690	5 809,80

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 89 DU 7 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} MARS 2018

NOR : ASET1850516M
IDCC : 240

Entre :
ANGTC PLE,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La valeur du point d'indice a été fixée lors de la réunion de la CPPNI qui s'est déroulée le 7 mars 2018.

Article 1^{er}

Révision

Le salaire minimum conventionnel prévu à l'article 28 de la convention collective nationale est augmenté de 1,6 % à compter du 1^{er} mars 2018.

En conséquence, la valeur du point d'indice est portée de 5,1445 € à 5,2268 € à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 2

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord s'appliquera avec effet au 1^{er} mars 2018.

Article 3

Publicité. – Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, auprès de la DGT, une version signée du présent accord sur support papier et une version sur support électronique. Un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacun des signataires.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ASSOCIATION NATIONALE DES GREFFIERS DES TRIBUNAUX DE COMMERCE ANGTC-PLE					Mars 2018
Circulaire n° 03/2018		1) Tableau des salaires			
Smic 35 heures au 1 ^{er} janvier 2018 (*)		1 498,47 € /mois			
Point au 1 ^{er} mars 2018 (**)		5,2268 €			
Plafond sécurité sociale pour 2018 (***)		3 311,00 € /mois			
2) Prime d'ancienneté					
Niveau 1					
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 568,04			
Plus de 3 ans d'ancienneté :		3 % 47,04			
Plus de 6 ans d'ancienneté :		6 % 94,08			
Plus de 9 ans d'ancienneté :		9 % 141,12			
Plus de 12 ans d'ancienneté :		12 % 188,16			
Plus de 15 ans d'ancienneté :		15 % 235,21			
Niveau 2					
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 730,07			
Plus de 3 ans d'ancienneté :		3 % 51,90			
Plus de 6 ans d'ancienneté :		6 % 103,80			
Plus de 9 ans d'ancienneté :		9 % 155,71			
Plus de 12 ans d'ancienneté :		12 % 207,61			
Plus de 15 ans d'ancienneté :		15 % 259,51			
Niveau 3					
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		1 944,37			
Plus de 3 ans d'ancienneté :		3 % 58,33			
Plus de 6 ans d'ancienneté :		6 % 116,66			
Plus de 9 ans d'ancienneté :		9 % 174,99			
Plus de 12 ans d'ancienneté :		12 % 233,32			
Plus de 15 ans d'ancienneté :		15 % 291,66			
Niveau 4					
Calcul sur le coefficient minimum catégoriel, soit		2 268,43			
Plus de 3 ans d'ancienneté :		3 % 68,05			
Plus de 6 ans d'ancienneté :		6 % 136,11			

1) Tableau des salaires			
Smic 35 heures au 1 ^{er} janvier 2018 (*)		1 498,47 € /mois	
Point au 1 ^{er} mars 2018 (**)		5,2268 €	
Plafond sécurité sociale pour 2018 (***)		3 311,00 € /mois	
Classification	Coefficient	Base	Minimum
Niveau 1			
Échelon 1	300	1 568,04	1 568,04
Échelon 2	310	1 620,31	1 620,31
Échelon 3	320	1 672,58	1 672,58
Niveau 2			
Échelon 1	331	1 730,07	1 730,07
Échelon 2	341	1 782,34	1 782,34
Échelon 3	351	1 834,61	1 834,61
Niveau 3			
Échelon 1	372	1 944,37	1 944,37
Échelon 2	393	2 054,13	2 054,13
Échelon 3	413	2 158,67	2 158,67
Niveau 4 (cadres)			
Échelon 1	434	2 268,43	2 268,43
Échelon 2	475	2 482,73	2 482,73
Échelon 3	517	2 702,26	2 702,26
Échelon 4 (Greffier salarié)	660	3 449,69	3 449,69

(*) Le Smic a été fixé par décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017.

(**) L'augmentation du point de 1,6 % a été signée le 7 mars 2018.

(***) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 5 décembre 2017.

(*) Le Smic a été fixé par décret n° 2017-1719 du 20 décembre 2017.

(**) L'augmentation du point de 1,6 % a été signée le 7 mars 2018.

(***) Le plafond de la sécurité sociale a été fixé par arrêté du 5 décembre 2017.

Convention collective nationale
IDCC : 240. – PERSONNEL DES GREFFES
DES TRIBUNAUX DE COMMERCE
(14 novembre 1957)

AVENANT N° 90 DU 7 MARS 2018
MODIFIANT LES ARTICLES 39 « CONGÉS EXCEPTIONNELS »
ET 50 « INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT » DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850499M
IDCC : 240

Entre :
ANGTC PLE,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
SNPJ CFDT ;
FSE CGT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de l'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des décrets y afférents, les organisations patronales et salariales décident de mettre en adéquation les dispositions de la convention collective avec la législation en la matière. Les articles 39 et 50 sont modifiés comme suit.

Article 1^{er}

Congés exceptionnels

L'article 39 de la convention collective est révisé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 39

Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, les salariés ont droit à des congés de courte durée, à savoir :

- mariage du salarié : 8 jours ouvrables ;
- conclusion d'un Pacs : 4 jours ouvrables ;

- naissance survenue au foyer du salarié ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours ouvrables ;
- le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un enfant : 5 jours ouvrables ;
- le décès d'un ascendant ou descendant du salarié, du beau-père, de la belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- le décès d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ouvrable ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvrable ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de Pacs ou son concubin : 2 jours ouvrables.

Pour bénéficier de l'autorisation d'absence au titre d'un des événements familiaux mentionnés ci-dessus, le salarié doit justifier auprès de son employeur, de la survenance de l'événement en cause.

Les congés doivent être pris au moment des événements en cause ou dans les jours qui entourent cet événement.

Sur justification d'un certificat médical, il est accordé à chaque mère ou père de famille ayant un enfant malade de moins de 14 ans, 9 jours de congés maximum par an, dont 6 jours payés, à prendre en fractions d'au plus 2 jours et non cumulables d'une année sur l'autre. »

Article 2

Indemnités de licenciement

L'article 50 de la convention collective est révisé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 50

Indemnités de licenciement

Tout salarié licencié sauf pour faute grave ou lourde, recevra s'il compte au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur au titre du contrat de travail alors résilié, une indemnité de licenciement indépendante de celle qui pourrait résulter, le cas échéant, des dispositions applicables en matière de délai-congé.

Cette indemnité sera égale, par année de présence, à :

- 1/4 du salaire mensuel moyen pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 du salaire mensuel moyen pour les années au-delà de 10 ans.

Le salaire mensuel moyen de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois, dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte *pro rata temporis* ».

Article 3

Dépôt et extension

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre deuxième de la partie II). Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations signataires et être déposé en deux exemplaires dont un sur support électronique. Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 7 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/23

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Bétail et viande (coopératives et SICA) : avenant n° 135 <i>bis</i> du 21 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2018	133
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 72 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018	135
Chevaux de courses au galop (établissements d'entraînement) : avenant n° 73 du 9 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} janvier 2018 (art. 5 de l'annexe III « Cadres »).....	137
Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 35 du 29 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mai 2018	139
Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 2 du 26 janvier relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018	141
Établissements horticoles et pépinières (Moselle) : avenant n° 42 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018.....	147
Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 105 du 20 février 2018 relatif aux salaires minimaux	149
Exploitations agricoles de polyculture, élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 156 du 11 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018	151
Exploitations de cultures légumières (Maine-et-Loire) : avenant n° 78 du 16 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2018	153
Exploitations de cultures spécialisées (Loiret) : avenant n° 3 du 11 janvier 2018 relatif au barème des rémunérations minimales	155
Exploitations de polyculture de viticulture et d'élevage (Loire-Atlantique) : avenant n° 20 du 27 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2018	157
Exploitations de polyculture et d'élevage, entreprises de travaux agricoles et ruraux et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Oise) : avenant n° 139 du 2 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018.....	159
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 80 du 1^{er} février 2018 relatif aux salaires.....	161

Exploitations de polyculture, élevage, viticulture, arboriculture, travaux agricoles et CUMA (Indre) : avenant n° 104 du 13 mars 2018 relatif aux salaires	163
Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 77 du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018	165
Exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières (Vosges) : avenant n° 111 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018	167
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 27 du 27 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} avril 2018.....	169
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 84 du 11 janvier 2018 relatif à la prime d'ancienneté au 1^{er} janvier 2018	171
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 85 du 11 janvier 2018 relatif aux frais de déplacement	172
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 42 du 24 janvier 2018 relatif aux salaires	173
Exploitations horticoles et pépinières (Meurthe-et-Moselle) : avenant n° 93 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018.....	176
Exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres (Meuse) : avenant n° 102 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018	178
Exploitations maraîchères et de serres (Meurthe-et-Moselle, Moselle) : avenant n° 77 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018	180
Exploitations maraîchères et légumières de plein champ (Seine-Maritime) : avenant n° 10 du 27 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} mars 2018	182
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 42 du 1^{er} février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018 pour les salariés rémunérés au temps.....	184
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 43 du 1^{er} février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1^{er} février 2018 pour les salariés rémunérés à la tâche.....	187

Brochure n° 3612

Convention collective nationale
IDCC : 7001. – COOPÉRATIVES ET SOCIÉTÉS
D'INTÉRÊT COLLECTIF AGRICOLE BÉTAIL ET VIANDE

AVENANT N° 135 *BIS* DU 21 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2018

NOR : AGRS1897139M
IDCC : 7001

Entre :

Coop de France bétail et viande,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

Fédération CFTC-Agri ;

Syndicat national de la coopération agricole CFE-CGC SNCOA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation de la grille des salaires au 1^{er} mars 2018

À compter du 1^{er} mars 2018, les salaires conventionnels mensuels, des niveaux I à IX inclus, sont revalorisés.

En conséquence, au 1^{er} mars 2018, la grille des salaires conventionnels pour 151,67 heures, s'établit comme suit pour les différents niveaux et échelons :

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
O-E	I	1 503	1 527	1 556
	II	1 556	1 582	1 613
	III	1 613	1 643	1 677
	IV	1 698	1 732	1 765
AMTS	IV	1 765	1 795	1 834
	V	1 996	2 074	2 155
	VI	2 303	2 394	2 489

CATÉGORIE	NIVEAU	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3
Cadres	VI	2 348	2 490	2 682
	VII	3 007	3 242	3 498
	VIII	3 961	4 273	4 611
	IX	5 141	5 548	5 987

Article 2

Par dérogation à l'article 18 de la convention collective nationale bétail et viande, aucun salaire réel mensuel ne devra être inférieur aux montants minima résultant de l'application du présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 72 DU 9 JANVIER 2018

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

NOR : *AGRS1897140M*

IDCC : 7014

Entre :

Association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires mensuels bruts nationaux minimaux des cavaliers d'entraînement sont fixés selon les règles énoncées à l'article 5 de l'annexe « Cavaliers d'entraînement » de la convention collective nationale.

Article 2

Les valeurs horaires figurant à l'accord du 9 janvier 2017 sont remplacées par les valeurs mensuelles suivantes (151,67 heures) :

- coefficient 200 : 1 546,95 €/mois ;
- coefficient 220 : 1 571,23 € ;
- coefficient 230 : 1 574,38 € ;
- coefficient 300 : 1 595,31 € ;
- coefficient 350 : 1 609,96 € ;
- coefficient 400 : 1 626,71 € ;
- coefficient 450 : 1 640,31 € ;
- coefficient 500 : 1 656,01 €.

Article 3

Les nouvelles valeurs ci-dessus sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Le présent accord de salaire sera déposé au siège à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3615

Convention collective nationale

**IDCC : 7014. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT
DE CHEVAUX DE COURSES AU GALOP**

AVENANT N° 73 DU 9 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018
(ART. 5 DE L'ANNEXE III « CADRES »)

NOR : AGRS1897141M

IDCC : 7014

Entre :

Association des entraîneurs de galop,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des salaires mensuels minimaux prévus à l'article 5 de l'annexe « Cadres » sont les suivants (annule et remplace l'avenant n° 71 du 9 janvier 2017) :

- GV 1 coef. 320 : 1 978,87 € ;
- GV 2 coef. 330 : 2 039,98 € ;
- GV 3 coef. 340 : 2 111,80 € ;
- PG 1 coef. 345 : 2 133,37 € ;
- PG 2 coef. 355 : 2 193,50 € ;
- PG 3 coef. 375 : 2 317,92 € ;
- AE coef. 400 : 2 473,44 €.

Article 2

La date d'application de ces nouvelles dispositions ci-dessus est fixée au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Le présent avenant sera déposé au siège de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de l'Oise. Les parties signataires en demandent expressément l'extension à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Chantilly, le 9 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8435. – COOPÉRATIVES FRUITIÈRES
(Ain, Doubs et Jura)
(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,
Journal officiel du 24 février 2002)

**AVENANT N° 35 DU 29 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MAI 2018**

NOR : AGRS1897145M

IDCC : 8435

Entre :

Fédération départementale des coopératives laitières du Doubs ;

Fédération départementale des coopératives laitières du Jura ;

Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,

D'une part, et

UR CFDT de Franche-Comté ;

UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;

Fédération CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaire contenue dans l'article 21.2 « Rémunération mensuelle » est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mai 2018 :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	9,88	1 498,50
220	10,37	1 572,82
240	10,60	1 607,70
250	11,02	1 671,40
260	11,21	1 700,22

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
280	11,44	1 735,10
300	11,99	1 818,52
380	17,21	2 610,24

Article 2

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Une version sur support électronique est également communiquée à l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE de Bourgogne-Franche-Comté.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Morre, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8415. – ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS SYLVICULTEURS
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(11 mars 2016)**

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,
Journal officiel du 7 avril 2017)

**AVENANT N° 2 DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : AGRS1897144M
IDCC : 8415

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Syndicat des exploitants forestiers et industriels du bois de Meurthe-et-Moselle et de Meuse ;

Union régionale des scieurs de feuillus de Lorraine ;

Chambre patronale des exploitants forestiers et scieurs des Vosges ;

Entrepreneurs des territoires de Lorraine ;

Syndicat « forestiers privés de Meurthe-et-Moselle » ;

Syndicat « forestiers privés de la Meuse » ;

Forestiers privés de la Moselle/syndicat de propriétaires sylviculteurs ;

Forestiers privés des Vosges,

D'une part, et

Union régionale des syndicats CFTC ;

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

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

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit.

« Le Smic est un salaire de référence, 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.

À compter du 1^{er} janvier 2018, le Smic horaire est fixé à 9,88 €.

Article 1^{er}

Salaires au temps

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
A	9,88	1 498,50
B	10,03	1 521,25
C	10,48	1 589,50
D	10,93	1 657,75

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT1	9,88	1 498,50
ACT2		
Échelon 1	9,92	1 504,57
Échelon 2	9,94	1 507,60
ACT3		
Échelon 1	9,97	1 512,15
Échelon 2	10,02	1 519,73
ACT4	10,70	1 622,87
ACT5		
Échelon 1	11,43	1 733,59
Échelon 2	12,14	1 841,27
ACT6		
Échelon 1	13,24	2 008,11
Échelon 2	14,32	2 171,91

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	11,32	1 716,90
AM II		
Échelon 1	12,77	1 936,33
Échelon 2	14,20	2 153,71

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
AM III		
Échelon 1	16,02	2 429,75
Échelon 2	17,82	2 702,76

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	14,56	2 208,32
C 2	17,45	2 646,64
C 3	19,61	2 974,25
C 4	21,03	3 189,62
C 5	21,78	3 303,37
C 6	22,85	3 465,66
C 7	24,29	3 684,06
C 8	26,11	3 960,10

Article 2

Rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

I. – Grumes

Feuillus toutes essences

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
1 ^{re} catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houppiers	4,03
2 ^e catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	6,66
– sans mise en andain	5,42
3 ^e catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	6,85
– sans mise en andain	5,63

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
4 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,32
– sans mise en andain	5,93
5 ^e catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,88
– sans mise en andain	6,20

Peupliers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	2,93
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,47
– sans mise en andain	4,26

Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	6,44
Coupe à blanc étoc	6,20

Traits de découpe de qualité

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,89
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,42

II. – Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

(En euros.)

Au stère :	
La surmesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	Gré à gré
– avec mise en andain	
– sans mise en andain	
À la tonne :	Gré à gré

III. – Autres bois

(Cube unitaire conventionnel admis)

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Poteaux : Bruts le m ³	10,18

IV. – Bois de chauffage

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Fendu et enstéré	Gré à gré

V. – Travaux divers

(En euros.)

TRAVAUX	SALAIRE DE BASE
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
– journée en régie sans machine	69,29
– journée en régie avec machine	71,85

Article 2

La valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est fixée à 5,08 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 1^{er} relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 2018.

Les dispositions de l'article 2 relatives à la valeur du point servant de calcul à la prime d'ancienneté prévue à l'article 55 du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 4

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par m³ pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par m³ apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1^{er} juillet 2010.

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 la signature.

Fait à Nancy, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9572. – ÉTABLISSEMENTS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Moselle)
(5 mai 1970)**

(Étendue par arrêté du 7 décembre 1972,
Journal officiel du 7 janvier 1973)

**AVENANT N° 42 DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : AGRS1897159M
IDCC : 9572

Entre :

Syndicat départemental des horticulteurs et pépiniéristes des Moselle,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

Union régionale des syndicats CFTC ;

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 1 de la convention collective de travail du 5 mai 1970 concernant les exploitations horti-
coles et les pépinières du département 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 spéci-
fiques à certains travailleurs.

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

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau II. – Échelon 1	10,02	1 519,73

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau II. – Échelon 2	10,12	1 534,90
Niveau III. – Échelon 1	10,28	1 559,17
Niveau III. – Échelon 2	10,42	1 580,40
Niveau IV. – Échelon 1	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 2	10,90	1 653,20

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM niveau I. – Échelon 1	11,09	1 682,02
TAM niveau I. – Échelon 2	11,27	1 709,32
TAM niveau II	12,54	1 901,94

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres niveau I	14,61	2 215,90
Cadres niveau II	18,32	2 778,59

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 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 Laxou, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9421. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT,
EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

(Loire)

(1^{er} juillet 1965)

(Étendue par arrêté du 2 août 1966,
Journal officiel du 20 septembre 1966)

AVENANT N° 105 DU 20 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX

NOR : *AGRS1897153M*

IDCC : 9421

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Chambre professionnelle horticole du département de la Loire ;

Syndicat des pépiniéristes sylviculteurs ;

Syndicat des maraîchers,

D'une part, et

Syndicat des ouvriers agricoles CFDT ;

Syndicat des ouvriers agricoles CGT-FO ;

Syndicat des ouvriers agricoles CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 27 « Salaires de base » de la convention collective est modifié comme suit :

Personnel d'exécution

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I	1	9,88 €	1 498,50 €
	2	9,93 €	1 506,08 €
II	1	9,99 €	1 515,18 €
	2	10,03 €	1 521,25 €
III	1	10,13 €	1 536,42 €
	2	10,23 €	1 551,58 €

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
IV	1	10,83 €	1 642,59 €
	2	11,34 €	1 719,94 €

Le reste de l'article sans changement.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet au 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au *Journal officiel*.

Fait à Saint-Etienne, le 20 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9871. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS,
ARBORICULTURE ET CUMA
(Haute-Vienne)
(18 février 1965)**

(Étendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

**AVENANT N° 156 DU 11 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : AGRS1897163M

IDCC : 9871

Entre :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne FDSEA ;

Section arboricole de la FDSEA de la Haute-Vienne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne ;

FDCUMA 87,

D'une part, et

Section départementale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-
CGC de la Haute-Vienne ;

Syndicat FGTA FO de la Haute-Vienne ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat CFTC-Agri Nouvelle Aquitaine

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne est modifié comme suit :

Le salaire horaire de base minimum des employés et ouvriers est fixé comme suit :

– coefficient 101 : 9,88 € ;

– coefficient 102 : 10,04 € ;

– coefficient 201 : 10,19 € ;

– coefficient 202 : 10,34 € ;

- coefficient 301 : 10,49 € ;
- coefficient 302 : 10,67 € ;
- coefficient 401 : 10,86 € ;
- coefficient 402 : 11,64 €.

Article 2

La valeur du point indiciaire mensuel pour les cadres définie à l'article 15 de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à : 5,65 €.

Article 3

L'annexe B de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} janvier 2018, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 de l'avenant « Cadres » du 8 mai 1980 est fixée à 5,65 €. »

À titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} janvier 2018, sous réserve des nouveaux taux du salaire minimum de croissance, est le suivant :

(En euros.)

COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
310	5,65	1 751,50
400	5,65	2 260,00
430	5,65	2 429,50
450	5,65	2 542,50
520	5,65	2 938,00
550	5,65	3 107,50
580	5,65	3 277,00
600	5,65	3 390,00

Article 4

Application du coefficient 102 aux saisonniers qui reviennent en deuxième année sur une même exploitation.

Article 5

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 6

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et deux exemplaires seront déposés à madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, section centrale travail, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9494. – EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES
(Maine-et-Loire)
(4 janvier 1968)**

(Étendue par arrêté du 25 août 1969,
Journal officiel du 1^{er} novembre 1969)

AVENANT N° 78 DU 16 MARS 2018

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

NOR : AGRS1897155M
IDCC : 9494

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire (section légumes),

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Fédération CFTC-Agri ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe I de la convention collective, en date du 4 janvier 1968, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de cultures légumières de Maine-et-Loire.

« Annexe I

Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 18 de la convention collective

Grille des salaires

(En euros.)

COEF.	EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} mars 2018 (151,67 heures)	
I. – Agents d’exécution			
110	Manœuvre	9,88	1 498,50
145	Ouvrier	9,95	1 509,12

COEF.	EMPLOIS	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 ^{er} mars 2018 (151,67 heures)	
155	Ouvrier qualifié	9,99	1 515,18
I. – Agents d’encadrement			
180	Chef d’équipe	10,07	1 527,32
220	Contremaître	10,67	1 618,32
300	Chef de cultures	13,19	2 000,53
330	Cadres du 1 ^{er} Groupe	14,10	2 138,55

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 16 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9456. – **EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES**

(Loiret)

(13 avril 2016)

(Étendue par arrêté du 2 mars 2017,
Journal officiel du 9 mars 2017)

AVENANT N° 3 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

NOR : AGRS1897156M

IDCC : 9456

Entre :

Syndicat horticole du Loiret ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Loiret,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1^{er} de la convention collective du 13 avril 2016.

Article 2

Salaires horaires et mensuels

Les salaires horaires et mensuels minimaux des salariés des exploitations répertoriées à l'article 1^{er} de la convention collective des cultures spécialisées du Loiret sont fixés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,89	1 500,02

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau II. – Échelon 1	9,91	1 503,05
Niveau II. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau III. – Échelon 1	9,96	1 510,63
Niveau III. – Échelon 2	10,01	1 518,22
Niveau IV. – Échelon 1	10,07	1 527,32
Niveau IV. – Échelon 2	10,28	1 559,17
Technicien et agent de maîtrise/cadre		
T niveau I. – Échelon 1	10,82	1 641,07
AM niveau I. – Échelon 2	11,02	1 671,40
T niveau II	11,49	1 742,69
AM niveau II	12,02	1 823,07
Cadre		
Niveau I	13,22	2 005,08
Niveau II	15,67	2 376,67

Article 3

Date d'effet

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

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité départementale du Loiret et au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Orléans, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9441. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loire-Atlantique)
(15 avril 2003)**

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

AVENANT N° 20 DU 27 MARS 2018

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

NOR : AGRS1897154M

IDCC : 9441

Entre :

FNSEA de Loire-Atlantique ;

Syndicat des vignerons indépendants nantais,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT transformation agroalimentaire de Nantes et la région production agricole de Loire-Atlantique ;

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique ;

Union départementale CGT-FO des syndicats de salariés de Loire-Atlantique ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs de salaires figurant à l'annexe II correspondant aux emplois définis à l'article 7.01 de la convention collective sont les suivants :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRES AU 1 ^{ER} AVRIL 2018 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
120	Niveau 1 – Emplois d'exécution	9,88	1 498,50
210	Niveau 2 – Emplois spécialisés	9,92	1 504,57
220		10,16	1 540,97

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRES AU 1 ^{ER} AVRIL 2018 (base 151,67 heures)	
		Horaire	Mensuel
	Niveau 3 – Emplois qualifiés		
310	Échelon 1	10,39	1 575,85
320	Échelon 2	10,67	1 618,32
	Niveau 4 – Emplois hautement qualifiés		
410	Échelon 1	11,28	1 710,84
420	Échelon 2	11,68	1 771,51
	Emploi de techniciens et agents de maîtrise – TAM		
	Niveau 1 – Technicien et agent de maîtrise		
510	Échelon 1 – Technicien	12,61	1 912,56
520	Échelon 2 – Technicien et agent de maîtrise	13,25	2 009,63
	Niveau 2 – Technicien et agent de maîtrise		
600	Technicien et agent de maîtrise	13,98	2 120,35
	Emplois de cadre		
700	Niveau 1	15,75	2 388,80
800	Niveau 2	18,88	2 863,53

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Nantes, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9601. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Oise)**

(29 juillet 1963)

(Étendue par arrêté du 7 janvier 1964,

Journal officiel du 13 février 1964)

AVENANT N° 139 DU 2 FÉVRIER 2018

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

NOR : AGRS1897160M

IDCC : 9601

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Oise ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et ruraux de l'Oise ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de l'Oise,

D'une part, et

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

Union départementale des syndicats de l'Oise CFDT ;

Union départementale des syndicats de l'Oise FO ;

Union départementale des syndicats de l'Oise CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Annexe II

Salaires minimaux au 1^{er} février 2018

(En euros.)

QUALIFICATION		HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUALISÉ (151,67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,88	1 498,50
Emploi d'exécution	2	9,98	1 513,67

QUALIFICATION		HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUALISÉ (151,67 heures)
Niveau	Échelon		
II Emploi spécialisé	1	10,10	1 531,87
	2	10,27	1 557,65
III Emploi qualifié	1	10,55	1 600,12
	2	10,94	1 659,27
IV Emploi hautement qualifié	1	11,25	1 706,29
	2	11,81	1 791,23

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} février 2018.

Fait à Beauvais, le 2 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9151. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Cantal)**

(5 janvier 1978)

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,
Journal officiel du 19 janvier 1979)

AVENANT N° 80 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1897151M

IDCC : 9151

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;

Fédération départementale des CUMA ;

Fédération des entrepreneurs du territoire,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Cantal ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective de travail du 5 janvier 1978 sont ainsi modifiées :

Les salaires minima prévus à l'article 21 afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

1. Classification des emplois de salariés : ouvriers, employés

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
100	1	1	9,88	1 498,50
110	1	2	9,90	1 501,53
120	2	1	9,96	1 510,63

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
130	2	2	10,03	1 521,25
140	3	1	10,12	1 534,90
150	3	2	10,25	1 554,62
160	4	1	11,04	1 674,44
170	4	2	11,50	1 744,21

2. Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
200	1	1	11,93	1 809,42
210	1	2	12,67	1 921,66
220	2	1	13,22	2 005,08

3. Classification des emplois de cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures par semaine)
300	1	15,38	2 332,68
310	2	17,55	2 661,81

Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2018.

Fait à Aurillac, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9361. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE,
VITICULTURE, ARBORICULTURE, TRAVAUX AGRICOLES,
ET CUMA**

(Indre)

(15 octobre 1969)

(Étendue par arrêté du 7 mars 1973,
Journal officiel du 15 avril 1973)

AVENANT N° 104 DU 13 MARS 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1897152M

IDCC : 9361

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de l'Indre CFDT ;

Union des syndicats FO de l'Indre ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC ;

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I portant fixation des salaires et accessoires du salaire des personnels d'exécution et d'encadrement des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, d'arboriculture, des CUMA et des entreprises de travaux agricoles est modifiée ainsi que suit.

(En euros.)

SALARIÉS NON CADRES		
Niveau I/Emploi d'exécutant	9,88	1 498,50
Niveau II/Emploi spécialisé		
Échelon I	10,03	1 521,25
Échelon II	10,12	1 534,90
Niveau III/Emploi qualifié		
Échelon I	10,22	1 550,07

SALARIÉS NON CADRES		
Échelon II	10,48	1 589,50
Niveau IV/Emploi hautement qualifié		
Échelon I	10,80	1 638,04
Échelon II	11,24	1 704,77
TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE		
Niveau I : techniciens et agents de maîtrise – TAM		
Échelon I : technicien	11,71	1 776,06
Échelon II : agent de maîtrise	12,36	1 874,64
Échelon II : technicien	12,36	1 874,64
Niveau II/Techniciens et agents de maîtrise – TAM		
Technicien	13,24	2 008,11
Agent de maîtrise	13,24	2 008,11
CADRES		
Niveau I/cadres	14,64	2 220,45
Niveau II/cadres	16,36	2 481,32

Article 2

Les signataires conviennent d'appliquer l'avenant susvisé avec date d'effet à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les organisations syndicales demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en 5 exemplaires signés au service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles de l'Indre.

Fait à Châteauroux, le 13 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8214. – **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE-ÉLEVAGE,
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA
(Marne)**

**ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Marne et Aube)
(12 février 1991)**

(Étendue par arrêté du 25 juin 1991,
Journal officiel du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 77 DU 13 FÉVRIER 2018

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

NOR : AGRS1897142M

IDCC : 8214

Entre :

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

Syndicats des entrepreneurs des territoires (EDT) de la Marne et de l'Aube ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne,

D'une part, et

Syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA CFDT ;

Union départementale CGT-FO ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification des exploitations de polyculture-élevage, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA), des exploitations maraîchères, horticolas et de pépinières de la Marne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) de la Marne et de l'Aube, est définie selon le tableau ci-après :

Salaires au 1^{er} février 2018

Non-cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	TARIF HORAIRE
Niveau 1	
Échelon 1	9,88

CATÉGORIE	TARIF HORAIRE
Échelon 2	10,06
Niveau 2	10,26 10,48
Échelon 1	
Échelon 2	
Niveau 3	10,92 11,67
Échelon 1	
Échelon 2	
Niveau 4	12,62 13,62
Échelon 1	
Échelon 2	

Cadres

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE
TM1 E1	14,58
TM1 E2	15,65
TM2	Salaire mensuel 2 887,48
C1	3 868,14
C2	4 734,41

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} février 2018 et sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne, unité territoriale de la Marne, section agricole.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9882. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE,
DE MARAÎCHAGE ET DE PÉPINIÈRES
(Vosges)
(27 juin 1969)**

(Étendue par arrêté du 16 octobre 1971,
Journal officiel du 12 décembre 1971)

**AVENANT N° 111 DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897164M
IDCC : 9882

Entre :

Syndicat des exploitations d'horticulture, de maraîchage et de pépinières des Vosges,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

Union régionale des syndicats CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau II. – Échelon 1	10,02	1 519,73
Niveau II. – Échelon 2	10,12	1 534,90

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III. – Échelon 1	10,28	1 559,17
Niveau III. – Échelon 2	10,42	1 580,40
Niveau IV. – Échelon 1	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 2	10,90	1 653,20

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM – Niveau I. – Échelon 1	11,09	1 682,02
TAM – Niveau I. – Échelon 2	11,27	1 709,32
TAM – Niveau II	12,54	1 901,94

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres – Niveau I	14,61	2 215,90
Cadres – Niveau II	18,32	2 778,59

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 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 Laxou, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9691. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Rhône)
(21 décembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,
Journal officiel du 10 mars 1999)

**AVENANT N° 27 DU 27 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} AVRIL 2018**

NOR : *AGRS1897161M*
IDCC : 9691

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;
Société des courses lyonnaises,

D'une part, et

Syndicat CFDT des salariés des professions de l'agroalimentaire du Rhône ;
Syndicat CFTC des salariés agricoles du Rhône ;
Syndicat des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 « Salaires » est modifié comme suit à compter du 1^{er} avril 2018.

Les salaires s'établissent ainsi :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	9,88	1 498,50
	2	9,97	1 512,15
II	1	10,06	1 525,80
	2	10,16	1 540,97
III	1	10,27	1 557,65
	2	10,40	1 577,37
IV	1	10,69	1 621,35
	2	11,36	1 722,97

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires auprès de l'unité départementale du Rhône ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 27 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Midi-Pyrénées)

(1^{er} décembre 1982)

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

AVENANT N° 84 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897146M

IDCC : 8731

Entre :

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

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

Fédération générale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2° et 3° de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,43 € au 1^{er} janvier 2018.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8731. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES

(Midi-Pyrénées)

(1^{er} décembre 1982)

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

AVENANT N° 85 DU 11 JANVIER 2018

RELATIF AUX FRAIS DE DÉPLACEMENT

NOR : AGRS1897147M

IDCC : 8731

Entre :

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

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux servant au calcul du remboursement des frais de déplacement, tel que fixé aux articles 30 et 33 de la présente convention, est fixé à 0,40 € le kilomètre à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 11 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8831. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE
(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)
(16 septembre 1986)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,
Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

AVENANT N° 42 DU 24 JANVIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1897150M

IDCC : 8831

Entre :

Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Puy-de-Dôme,

D'une part, et

Syndicats de la fédération générale de l'agroalimentaire CFDT des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

Syndicats de la confédération des travailleurs chrétiens CFTC des départements suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Grille des salaires des travailleurs au temps

A. – Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2018	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	9,88	1 498,50

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2018	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
II	1 C	105	9,92	1 504,57
	2 D	110	9,95	1 509,12
III	1 E	115	9,98	1 513,67
	2 F	125	10,00	1 516,70
	3 G	135	10,02	1 519,73
IV	1 H	150	10,06	1 525,80
	2 I	170	10,34	1 568,27
	3 J	200	11,22	1 701,74

B. – Personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2018	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT1		100	9,88	1 498,50
ACT2	1	110	9,95	1 509,12
	2	120	9,99	1 515,18
ACT3	1	135	10,02	1 519,73
	2	150	10,06	1 525,80
ACT4		170	10,34	1 568,27
ACT5	1	190	11,05	1 675,95
	2	210	11,61	1 760,89
ACT6	1	240	12,59	1 909,53
	2	270	13,59	2 061,20

C. – Agent de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2018	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM1		190	11,05	1 675,95
AM2	1	230	12,26	1 859,47
	2	270	13,59	2 061,20
AM3	1	320	15,26	2 314,48
	2	370	16,94	2 569,29

D. – Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE à compter du 1 ^{er} février 2018	SALAIRE MENSUEL sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
C1	280	13,93	2 112,76
C2	360	16,61	2 519,24
C3	420	18,61	2 822,58
C4	460	19,98	3 030,37
C5	480	20,62	3 127,44
C6	510	21,64	3 282,14
C7	550	22,96	3 482,34
C8	600	24,63	3 735,63

Article 2

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 3

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

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 24 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9542. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Meurthe-et-Moselle)
(19 juin 1969)

(Étendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 25 août 1972)

AVENANT N° 93 DU 6 FÉVRIER 2018

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

NOR : AGRS1897157M

IDCC : 9542

Entre :

Syndicat des exploitations d'horticulture de Meurthe-et-Moselle,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

Union régionale des syndicats CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau II. – Échelon 1	10,02	1 519,73
Niveau II. – Échelon 2	10,12	1 534,90

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III. – Échelon 1	10,28	1 559,17
Niveau III. – Échelon 2	10,42	1 580,40
Niveau IV. – Échelon 1	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 2	10,90	1 653,20

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (POUR 151,67 HEURES)
TAM niveau I. – Échelon 1	11,09	1 682,02
TAM niveau I. – Échelon 2	11,27	1 709,32
TAM niveau II	12,54	1 901,94

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (POUR 151,67 HEURES)
Cadres niveau I	14,61	2 215,90
Cadres niveau II	18,32	2 778,59

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 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 Laxou, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9552. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET DE SERRES**

(Meuse)

(9 septembre 1969)

(Étendue par arrêté du 4 juillet 1972,
Journal officiel du 8 septembre 1972)

AVENANT N° 102 DU 6 FÉVRIER 2018

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

NOR : *AGRS1897158M*

IDCC : 9552

Entre :

Syndicat des horticulteurs, fleuristes, pépiniéristes et des maraîchers serristes de la Meuse,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

Union régionale des syndicats CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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.

Article 2

L'article 17 de la convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse est abrogé et remplacé par ce qui suit :

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

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau II. – Échelon 1	10,02	1 519,73
Niveau II. – Échelon 2	10,12	1 534,90
Niveau III. – Échelon 1	10,28	1 559,17
Niveau III. – Échelon 2	10,42	1 580,40
Niveau IV. – Échelon 1	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 2	10,90	1 653,20

Article 3

L'article 55 de la convention collective de travail du 9 septembre 1969 concernant les exploitations horticoles, maraîchères, de pépinières et de serres de la Meuse et abrogé et remplacé par ce qui suit :

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
TAM niveau I. – Échelon 1	11,09	1 682,02
TAM niveau I. – Échelon 2	11,27	1 709,32
TAM niveau II	12,54	1 901,94

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadres niveau I	14,61	2 215,90
Cadres niveau II	18,32	2 778,59

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 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 après un délai de 15 jours suivant sa signature.

Fait à Laxou, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8414. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES ET DE SERRES
(Meurthe-et-Moselle et Moselle)
(22 février 1972)**

(Étendue par arrêté du 8 mars 1973,
Journal officiel du 25 avril 1973)

AVENANT N° 77 DU 6 FÉVRIER 2018

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

NOR : AGRS1897143M

IDCC : 8414

Entre :

Syndicat des maraîchers de Moselle,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Lorraine ;

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

Union régionale des syndicats CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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 minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I. – Échelon 2	9,93	1 506,08
Niveau II. – Échelon 1	10,02	1 519,73
Niveau II. – Échelon 2	10,12	1 534,90

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Niveau III. – Échelon 1	10,28	1 559,17
Niveau III. – Échelon 2	10,42	1 580,40
Niveau IV. – Échelon 1	10,84	1 644,10
Niveau IV. – Échelon 2	10,90	1 653,20

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

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (POUR 151,67 HEURES)
TAM niveau I. – Échelon 1	11,09	1 682,02
TAM niveau I. – Échelon 2	11,27	1 709,32
TAM niveau II	12,54	1 901,94

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (POUR 151,67 HEURES)
Cadres niveau I	14,61	2 215,90
Cadres niveau II	18,32	2 778,59

Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} février 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 Laxou, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9762. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP
(Seine-Maritime)
(5 juin 2007)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2008,
Journal officiel du 26 février 2008

**AVENANT N° 10 DU 27 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : AGRS1897162M

IDCC : 9762

Entre :

Fédération départementale des maraîchers de Seine-Maritime,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont remplacées par les suivantes :

Au 1^{er} mars 2018, les salaires minimaux sont les suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures par mois)
I	-	9,88	1 498,50
II	1	10,00	1 516,70
	2	10,08	1 528,83
III	1	10,36	1 571,30
	2	10,47	1 587,98
IV	1	10,79	1 636,52
	2	10,91	1 654,72

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 27 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 42 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS AU TEMPS**

NOR : AGRS1897148M
IDCC : 8741

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO du Limousin ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Union régionale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« ANNEXE I

Salariés rémunérés au temps (art. 14.2 de la convention collective)

Salaire horaire au 1^{er} février 2015

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} février 2018
Personnel ouvrier		
Niveau 1	AB 100	9,91

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE au 1 ^{er} février 2018
Niveau 2	C 105	10,11
	D 110	10,17
Niveau 3	E 115	10,24
	F 125	10,31
	G 135	10,39
Niveau 4	H 150	10,67
	I 170	11,48
	J 200	12,61
Personnel administratif, commercial et technique		
ACT1	100	9,91
ACT2. – 1 ^{er} échelon	110	10,17
ACT2. – 2 ^e échelon	120	10,27
ACT3. – 1 ^{er} échelon	135	10,39
ACT3. – 2 ^e échelon	150	10,67
ACT4	170	11,48
ACT5. – 1 ^{er} échelon	190	12,23
ACT5. – 2 ^e échelon	210	13,04
ACT6. – 1 ^{er} échelon	240	14,15
ACT6. – 2 ^e échelon	270	15,31
Agent de maîtrise		
AM1	190	12,23
AM2. – 1 ^{er} échelon	230	13,77
AM2. – 2 ^e échelon	270	15,31
AM3. – 1 ^{er} échelon	320	17,29
AM3. – 2 ^e échelon	370	19,25
Cadres		
C1	280	15,71
C3	360	18,85
	420	21,21
C4	460	22,78
C5	480	23,56
C6	510	24,76
C7	550	26,34
C8	600	28,27

Point d'ancienneté : 6,13. »

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2018.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Limousin)**

(1^{er} septembre 1998)

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,
Journal officiel du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 43 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
POUR LES SALARIÉS RÉMUNÉRÉS À LA TÂCHE**

NOR : AGRS1897149M

IDCC : 8741

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO du Limousin ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« ANNEXE II

Salariés rémunérés à la tâche (titre XIII, 13^o point de la convention)

Date d'effet : 1^{er} février 2018.

(En euros.)

CATÉGORIE	M ³	STÈRE	TONNE
a) Grumes			
Feuillus	5,34		

CATÉGORIE	M ³	STÈRE	TONNE
Résineux	5,45		
b) 1. Bois de mine ou assimilé			
Résineux		6,46	
Châtaignier :			
– en 1 mètre		6,00	
– en 2 et 2,5 mètres		5,11	
b) 2. Papeterie et billons			
Résineux :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,15	
Feuillus :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,08	
Éclaircies feuillus et résineux		5,55	
Bois toutes longueurs			8,45
c) Poteaux de ligne	6,59		
d) Bois de feu		8,56	
Dont frais de mécanisation	1,36	2,30	4,09

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} février 2018.

Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle-Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Limoges, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180230-000618

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
