

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/26 DU 14 JUILLET 2018

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	88

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Alimentation à succursales (supermarchés, hypermarchés [gérants mandataires]) : avenant n° 66 du 5 février 2018 relatif aux minima garantis, aux indemnités et aux congés....	4
Assainissement (maintenance industrielle) : avenant n° 30 du 19 mars 2018 relatif aux salaires et aux indemnités d'astreinte et de repas au 1 ^{er} avril 2018.....	7
Banque populaire : avenant du 26 mars 2018 relatif à la modification de l'article 40 concernant les salaires minima conventionnels.....	10
Bâtiment (Ain [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 12 mars 2018 relatif aux indemnités de déplacements à compter du 1 ^{er} avril 2018 (Ain).....	13
Bâtiment et travaux publics (Nouvelle-Aquitaine [maître d'apprentissage confirmé]) : accord du 29 mars 2018 relatif à l'indemnité spécifique de maître d'apprentissage confirmé (Nouvelle-Aquitaine).....	18
Bâtiment (Normandie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 28 novembre 2017 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} mai 2018 (Normandie).....	20
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ETAM]) : accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} mai 2018 (Nouvelle-Aquitaine).....	23
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 29 mars 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} février 2018 (Nouvelle-Aquitaine).....	26
Bâtiment (Nouvelle-Aquitaine [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 29 mars 2018 relatif aux barèmes de salaires minima à compter du 1 ^{er} mai 2018 (Nouvelle-Aquitaine).....	29
Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie : accord du 1 ^{er} avril 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels à compter du 1 ^{er} avril 2018	32
Cartonnage (industries) : avenant n° 156 du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima à compter du 1 ^{er} avril 2018	34
Charcuterie de détail : avenant n° 33 du 31 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018	37
Diocèses de l'Église catholique en France : avenant du 11 juin 2018 à l'accord du 26 septembre 2017 relatif à la durée et à l'aménagement du temps de travail.....	39

Formation (organismes) : avenant du 30 janvier 2018 portant modification de l'accord de prévoyance du 3 juillet 1992.....	45
Habillement (industries) : avenant n° S 60 du 12 mars 2017 relatif aux salaires minima 2018.....	47
Matériaux de construction (négoce [OETAM]) : avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1^{er} février 2018.....	51
Métallurgie (Haute-Savoie) : accord du 5 avril 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2018	55
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 27 mars 2018 relatif à la valeur du point et à la prime de panier de nuit au 1^{er} avril 2018.....	58
Métallurgie (Valenciennois et Cambrésis) : avenant du 27 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles hiérarchiques garanties pour l'année 2018	60
Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 13 mars 2018 relatif aux salaires minimaux professionnels au 1^{er} avril 2018	63
Notariat : accord du 22 mars 2018 relatif au financement des syndicats.....	66
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avis d'interprétation du 21 mars 2018 relatif à l'article 3.11 « Jours fériés ».....	68
Pharmaceutique (industrie) : accord du 15 février 2018 relatif aux frais de logement et de nourriture.....	69
Pharmaceutique (industrie) : avenant du 15 février 2018 à l'accord du 9 juillet 2015 relatif au régime de prévoyance.....	71
Prestataires de services (secteur tertiaire) : accord du 12 mars 2018 relatif à la désignation de l'OPCA de branche.....	73
Sidérurgie : avenant du 22 février 2018 relatif aux salaires et aux primes pour l'année 2018	78
Transformation des grains (métiers) : : avenant n° 5 du 6 mars 2018 relatif aux rémunérations mensuelles minimum (REMM) à compter du 1^{er} mars 2018	83
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant n° 70 du 12 septembre 2017 relatif aux salaires minima conventionnels	86

Brochure n° 3007

Convention collective nationale

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

AVENANT N° 66 DU 5 FÉVRIER 2018

RELATIF AUX MINIMA GARANTIS, AUX INDEMNITÉS ET AUX CONGÉS

NOR : ASET1850603M

IDCC : 1314

Entre :

FDC,

D’une part, et

FGTA FO ;

UNSA CS,

D’autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La réunion paritaire annuelle du 5 février 2018 a permis aux partenaires sociaux de rappeler leur attachement au statut des gérants mandataires non-salariés.

À cette occasion, les partenaires sociaux ont décidé d’apporter des ajustements à l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié, afin d’améliorer les garanties conventionnelles proposées aux gérants mandataires non-salariés. Ces améliorations portent, notamment, sur les minima garantis, les congés payés, la garantie de l’emploi et la prime pour services rendus.

Article 1^{er}

Objet de l’avenant

Le présent avenant, qui porte le numéro 66, modifie les articles 5, 13, 16, 20, 26 et 34 de l’accord collectif national des maisons d’alimentation à succursales, supermarchés, hypermarchés « gérants mandataires non-salariés » du 18 juillet 1963, modifié.

Article 2

Minima garantis

L'article 5 de l'accord national est modifié afin de fixer, à compter du 1^{er} février 2018, les minima garantis mensuels bruts comme suit :

- gérance 1^{re} catégorie : 1 675 €/mois ;
- gérance 2^e catégorie : 2 436 €/mois.

Article 3

Garantie de l'emploi

L'article 13-A de l'accord national est désormais rédigé comme suit :

« Toute fermeture définitive de succursale donnera lieu à information préalable du comité gérants mandataires non-salariés compétent. Le gérant mandataire non-salarié ou les gérants mandataires non-salariés bénéficieront de deux propositions de reclassement dans d'autres succursales en privilégiant celles ayant un chiffre d'affaires au moins équivalent ou, à défaut de succursale disponible, d'une priorité d'emploi dans l'un des services de la société. »

Article 4

Prime pour services rendus

À compter du 1^{er} février 2018, l'article 16 *b* de l'accord national est rédigé comme suit :

« Gérant mandataire non salarié ayant plus de 10 ans de présence ininterrompue lors du départ volontaire, en plus de l'indemnité visée en a :

- 1/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 10 ans jusqu'à 15 ans ;
- 3/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 15 ans jusqu'à 20 ans ;
- 5/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 20 ans jusqu'à 25 ans ;
- 7/10 de mois par année de présence pour la tranche de plus de 25 ans,

sans pouvoir dépasser un maximum de 6 mois. »

Article 5

Mutation

Le 4^e alinéa de l'article 20 de l'accord national est désormais rédigé de la façon suivante :

« Dans le cas de mutation de magasin du fait de la société et avec l'accord du gérant mandataire non salarié qui en aura été averti 1 mois à l'avance, la société privilégiera la mutation vers un magasin à chiffre d'affaires au moins équivalent et assumera les frais de déménagement, sur présentation de devis soumis à son agrément. »

Article 6

Remboursement de freintes

Le 1^{er} alinéa de l'article 26 de l'accord national est modifié comme suit :

« Afin de compenser les pertes dues à la dessiccation et aux avaries de toute nature pouvant survenir aux marchandises périssables à partir de la réception en magasin, chaque société pourra établir, en accord avec les représentants syndicaux de ses gérants mandataires non-salariés, la liste des denrées, en particulier fruits et légumes, charcuterie à la coupe, fromage à la coupe, marée... donnant lieu à remboursement de freintes. »

Article 7

Congés payés

Le 4^e alinéa de l'article 34 de l'accord national est modifié pour ajouter, à compter du 1^{er} juin 2018, une nouvelle tranche d'ancienneté ouvrant droit à congé supplémentaire d'ancienneté aboutissant au barème suivant :

« 1 jour après 10 ans, 4 jours après 20 ans, 6 jours après 25 ans, 8 jours après 30 ans. »

Article 8

Durée et entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée ; il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018, sous réserve des dispositions particulières prévues pour chacune des mesures qu'il prévoit.

Article 9

Publicité. – Extension

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

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération des entreprises du commerce et de la distribution étant chargée des formalités à accomplir à cette fin. Les entreprises visées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail n'entrant pas dans le champ d'application de l'accord national aucune mesure spécifique n'a été prise pour ces entreprises.

Fait à Paris, le 5 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3309

Convention collective nationale

IDCC : 2272. – ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE

AVENANT N° 30 DU 19 MARS 2018

RELATIF AUX SALAIRES ET AUX INDEMNITÉS D'ASTREINTE ET DE REPAS

AU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850596M

IDCC : 2272

Entre :

FNSA,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

FO transport,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des salaires minima conventionnels, des indemnités d'astreinte, de repas et l'ouverture des négociations relatives à la classification (art. L. 2241-1 du code du travail).

Par ailleurs, les parties conviennent de rappeler à titre de préambule, conformément à la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 (art. 29) relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et à l'accord collectif de branche du 31 mars 2008 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche de l'assainissement et de la maintenance industrielle, qu'après examen des documents portant sur la situation comparée des femmes et des hommes par catégorie et par tranche de salaires, il appartient aux entreprises de la branche de corriger progressivement les éventuels écarts constatés dans le cadre de leurs négociations respectives.

I. – Salaires minima à compter du 1^{er} avril 2018

Les parties signataires décident de porter, à compter du 1^{er} avril 2018 et pour une durée de travail mensuelle de 151,67 heures (soit 35 heures par semaine) la valeur du point à 3,823 € et la partie

fixe à 868,70 €. Toutefois, à titre dérogatoire, la FNSA convient de porter le salaire minimum du coefficient 160 (pour 151,67 heures) à la valeur fixe de 1 498,47 €.

En conséquence, les salaires minima sont fixés comme suit :

Ouvriers. – Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (151,67 heures)
I		160	1 498,47
II	1 ^{er} échelon	170	1 518,57
	2 ^e échelon	185	1 575,91
III	1 ^{er} échelon	200	1 633,26
	2 ^e échelon	210	1 671,48
	3 ^e échelon	225	1 728,83
IV	1 ^{er} échelon	260	1 862,62
	2 ^e échelon	280	1 939,08

Techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (151,67 heures)
IV	1 ^{er} échelon	260	1 862,62
	2 ^e échelon	280	1 939,08
V	1 ^{er} échelon	430	2 512,50
	2 ^e échelon	580	3 085,91
VI		760	3 774,01

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRES MINIMA MENSUELS (151,67 heures)
V	1 ^{er} échelon	430	30 149,94
	2 ^e échelon	580	37 030,95
VI		760	45 288,15
VII		1120	61 802,56
VIII		1470	77 858,24

II. – Indemnités d’astreinte et indemnités de repas

II.1. Indemnités d’astreinte

À compter du 1^{er} avril 2018, les indemnités d’astreintes visées à l’article 5.7, § b, des clauses générales sont fixées comme suit :

– pendant le repos hebdomadaire (habituellement samedi et dimanche) : 62,77 € ;

– pendant les heures non ouvrées de la semaine civile (7 jours) : 114,22 €.

Cette dernière valeur sera majorée de 15,21 € brut si un jour férié tombe un jour de la semaine en dehors du repos hebdomadaire.

II.2. Indemnités de repas

À compter du 1^{er} avril 2018, les indemnités de repas visées à l'article 4 de l'annexe III sont fixées comme suit :

- indemnité repas : 9 € ;
- panier de nuit : 5,54 €.

III. – Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 19 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 3210. – BANQUE POPULAIRE
(15 juin 2015)

AVENANT DU 26 MARS 2018
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 40
CONCERNANT LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
NOR : ASET1850604M
IDCC : 3210

Entre :
BPCE,
D'une part, et
CFDT ;
CFTC ;
SNB CFE-CGC ;
UNSA BP,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires pour l'année 2018, a été signé un accord de branche à durée déterminée de 1 an en date du 20 décembre 2017. L'article 4 de cet accord prévoit la revalorisation des salaires minima conventionnels de la branche Banque populaire.

Par le présent avenant, les parties signataires décident de modifier les dispositions de l'article 40 de la convention collective du 1^{er} juillet 2015 concernant les salaires minima conventionnels afin d'y intégrer ces évolutions.

Article 1^{er}

Modification de l'article 40 de la convention collective

Le 6^e alinéa de l'article 40 de la convention collective concernant les salaires minima conventionnels est modifié comme suit :

Au 1^{er} janvier 2018, les minima sont fixés comme suit :

Grille des salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail :

NIVEAU	TRANCHE d'ancienneté < 5 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 5 et < 10 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 10 et < 15 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 15 et < 20 ans	TRANCHE d'ancienneté ≥ 20 ans
A	19 351	19 560	20 148	20 745	21 365
B	19 664	19 876	20 473	21 092	21 722
C	20 080	20 296	20 907	21 537	22 175
D	20 980	21 195	21 833	22 485	23 159
E	21 972	22 206	22 873	23 561	24 267
F	23 966	24 225	24 953	25 702	
G	26 560	26 824	27 631	28 486	
H	29 296	29 590	30 478		
I	35 795	36 153	37 234		
J	43 247	43 678	44 990		
K	51 456	51 978	53 536		

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend rétroactivement effet au 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Clause de suivi

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles des règles impactant significativement les termes du présent avenant.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant ses modalités d'application.

Article 4

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur.

Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs parties signataires ou adhérentes.

À l'issue du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, le présent avenant peut faire l'objet d'une procédure de révision engagée par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord, qu'elles en soient signataires ou non, adhérentes ou non, ou par BPCE.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent avenant, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires

Article 5

Publicité

Le présent avenant est notifié par BPCE à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche Banque populaire.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 26 mars 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 12 MARS 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENTS À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018
(Ain)
NOR : ASET1850608M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
FBTPA ;
CAPEB Ain ;
SCOP BTP Rhône-Alpes,

D'une part, et

URCB CFDT ;
BTP FO Rhône-Alpes ;
UFIC-UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord a pour but de fixer, à compter du 1^{er} avril 2018, le montant minimum des indemnités de déplacements pour les ouvriers travaillant dans les entreprises de bâtiment du département de l'Ain.

Article 2

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant plus de 10 salariés) et d'autre part les ouvriers du bâtiment employés dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) les montants des trois indemnités professionnelles, journalières et forfaitaires, qui constituent le régime d'indemnisation des petits déplacements, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} avril 2018 pour le département de l'Ain.

Toutefois, les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées aux articles 4, 5 et 6 entreront en application, à compter du 1^{er} avril 2018, sous réserve d'aboutir à un accord susceptible d'extension. À défaut de remplir cette condition, les valeurs de ces indemnités resteront celles en vigueur au 1^{er} avril 2017.

Article 3

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, la première zone « de 0 à 10 km » est divisée en deux dans le département de l'Ain :

- zone I a : de 0 à 4 km ;
- zone I b : de 4 à 10 km.

Article 4

L'indemnité de repas, qui a pour objet d'indemniser le supplément de frais occasionné par la prise du déjeuner en dehors de la résidence habituelle de l'ouvrier, est fixée à :

- 9,92 € à compter du 1^{er} avril 2018,
- quelle que soit la zone dans laquelle se situe le chantier.

Cette indemnité n'est toutefois pas due dans les cas prévus par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

Article 5

Le montant journalier de l'indemnité de frais de transport, indemnisant les frais d'un voyage aller et retour du point de départ des petits déplacements au milieu de la zone concentrique dans laquelle se situe le chantier, est fixé de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2018 :

Zone I a	de 0 à 4 km	0,74 €
Zone I b	de 4 à 10 km	2,55 €
Zone II	de 10 à 20 km	5,37 €
Zone III	de 20 à 30 km	8,99 €
Zone IV	de 30 à 40 km	12,63 €
Zone V	de 40 à 50 km	16,24 €

Article 6

L'indemnité de trajet, indemnisant la sujétion que représente pour l'ouvrier la nécessité de se rendre quotidiennement sur le chantier et d'en revenir, évaluée en fonction de la distance entre le point de départ des petits déplacements et la circonférence supérieure de la zone où se situe le chantier, est fixée de la façon suivante à compter du 1^{er} avril 2018 :

Zone I a	de 0 à 4 km	0,50 €
Zone I b	de 4 à 10 km	1,20 €
Zone II	de 10 à 20 km	2,39 €
Zone III	de 20 à 30 km	3,61 €
Zone IV	de 30 à 40 km	4,77 €
Zone V	de 40 à 50 km	6,14 €

Article 7

De convention expresse entre les parties, et compte tenu des possibilités d'adaptation prévues par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus, pour les chantiers situés dans des communes de l'Ain – dont la liste figure en annexe au présent accord – classées en zone de montagne en vertu des arrêtés préfectoraux des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976, les indemnités de frais de transport et de trajet seront majorées de 25 %.

Article 8

Les autres conditions d'application sont strictement celles définies par les textes référencés à l'article 2 ci-dessus.

INDEMNITÉ DE GRAND DÉPLACEMENT

Article 9

Il est convenu de se référer aux dispositions de l'article VIII-22 du chapitre II, du titre VIII des conventions collectives référencées à l'article 2 ci-dessus, à savoir :

« L'indemnité de grand déplacement correspond aux dépenses journalières normales qu'engage le déplacé en sus des dépenses habituelles qu'il engagerait s'il n'était pas déplacé. Le montant de ces dépenses journalières, qui comprennent :

- a) Le coût d'un second logement pour l'intéressé ;
 - b) Les dépenses supplémentaires de nourriture, qu'il vive à l'hôtel, chez des particuliers ou dans tout autre type de logement proposé par l'employeur ;
 - c) Les autres dépenses supplémentaires qu'entraîne pour lui l'éloignement de son foyer,
- est remboursé par une allocation forfaitaire égale aux coûts normaux du logement et de la nourriture (petit déjeuner, déjeuner, dîner) qu'il supporte.

Dans le cas où le déplacé, prévenu préalablement que son hébergement sera organisé par l'entreprise, déciderait de se loger ou de se nourrir (ou de se loger et de se nourrir) en dehors de celui-ci, une indemnité égale à celle versée aux ouvriers utilisant les moyens d'hébergement mis à leur disposition lui sera attribuée. »

Article 10

La prochaine réunion de la commission paritaire départementale aura lieu en février 2019.

Article 11

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail conformément à la réglementation en vigueur et fera l'objet des mesures de publicités réglementaires.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministère compétent.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 12 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Liste des communes de l'Ain classées en zone de montagne

(Arrêtés des 26 juin 1961, 3 août 1962, 20 février 1974 et 28 avril 1976)

130 communes

ABERGEMENT DE VAREY	COLLONGES
AMBLÉON	CONAND
ANGLEFORT	CONDAMINE LA DOYE
APREMONT	CONTREVOZ
ARANC	CONZIEU
ARANDAS	CORBONOD
ARBENT	CORCELLES
ARGIS	CORLIER
ARMIX	CORMARANCHE-EN-BUGEY
	CROZET
BELLEGARDE-SUR-VALSERINE	
BILLIAT	DIVONNE-LES-BAINS (section DIVONNE)
BELLEYDOUX	DORTAN
BELLIGNAT	
BELMONT-LUTHÉZIEU	ÉCHALLON
BÉNONCES	ÉCHENEVEY
BOLOZON	ÉVOSGES
BOYEUX ST JÉRÔME	
BRÉNAZ	FARGES
BRÉNOD	
BRION	GÉOVREISSET
BURBANCHE (LA)	GÉOVREISSIAT
	GEX
CEIGNES	GIRON
CERDON	GRAND ABERGEMENT (LE)
CHALEY	GROISSIAT
CHALLES-LA-MONTAGNE	
CHAMPAGNE-EN-VALROMEY	HAUTEVILLE-LOMPNES
CHAMPDOR	HOSTIAZ
CHAMPFROMIER	HOTONNES
CHANAY	
CHARIX	INJOUX - GENISSIAT
CHÂTILLON-EN-MICHAILLE	INNIMOND
CHAVORNAY	IZENAVE
CHEIGNIEU-LA-BALME	IZERNORE
CONFORT	IZIEU
CHEVILLARD	
CHEZERY FORENS	
CLEYZIEU	

LABALME
LALLEYRIAT
LANCRANS
LANTENAY
LÉAZ
LÉLEX
LEYSSARD
LHÔPITAL
LOCHIEU
LOMPNAZ
LOMPNIEU

MAILLAT
MARCHAMP
MARTIGNAT
MATAFELON-GRANGES
MÉRIGNAT
MIJOUX
MONTANGES
MONTRÉAL

NANTUA
NEYROLLES (LES)
NIVOLLET-MONTGRIFFON
NURIEUX - VOLOGNAT

ONCIEU
ORDONNAZ
OUTRIAZ
OYONNAX

PÉRON
PETIT ABERGEMENT (LE)
PEYRIAT
PLAGNES
POIZAT (LE)
PORT
PRÉMEYZEL
PRÉMILLIEU

ROSSILLON
RUFFIEU

SAINT-ALBAN
SAINT-BOIS
SAINT-GERMAIN-DE-JOUX
SAINT-GERMAIN-LES-PAROISSES
SAINT-JEAN-DE-GONVILLE
SAINT-MARTIN-DU-FRÊNE
SAINT-RAMBERT-EN-BUGEY
SAMOGNAT
SEILLONNAZ
SERGY
SERRIÈRES-SUR-AIN
SONGIEU
SONTHONNAX - LA-MONTAGNE
SOUCLIN
SURJOUX
SUTRIEU

TENAY
THÉZILLIEU
THOIRY
TORCIEU

VESANCY
VIEU
VIEU-D'IZENAVE
VILLES
VIRIEU-LE-GRAND
VIRIEU-LE-PETIT

Accord professionnel
BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS

ACCORD DU 29 MARS 2018
RELATIF À L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE MAÎTRE D'APPRENTISSAGE CONFIRMÉ
(NOUVELLE-AQUITAINE)
NOR : ASET1850612M

Entre :

UR CAPEB NA ;
FFB Nouvelle-Aquitaine ;
SCOP BTP océan bois,

D'une part, et

CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;
BATIMAT-TP CFTC NA ;
CFDT construction bois NA ;
UFIC UNSA NA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics, selon lequel l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage ouvre droit,

- soit au versement d'une indemnité spécifique pendant la durée du contrat d'apprentissage de l'apprenti concerné ;
- soit à l'accès au statut spécifique de maître d'apprentissage qui a pu être mis en place dans l'entreprise.

Vu l'article 3 de l'accord paritaire national du 13 juillet 2004 relatif à « la formation, la certification, la charte, et l'indemnisation » des maîtres d'apprentissage qui renvoie la négociation paritaire du montant de cette indemnité au niveau régional, en application de :

- l'article I-3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)
- l'article I-3 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés),

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Nouvelle-Aquitaine se sont réunies le 29 mars 2018 et ont déterminé les montants et modalités de versement de l'indemnité pour les maîtres d'apprentissage, titulaires du titre de maître d'apprentissage confirmé, comme suit :

– 170 € par année de contrat d'apprentissage.

Le versement de l'indemnité au maître d'apprentissage n'est pas soumis à la condition d'obtention par l'apprenti, de son diplôme.

Si le maître d'apprentissage forme deux ou plusieurs apprentis il percevra une indemnité supplémentaire de :

- 70 € par année de contrat d'apprentissage pour le second apprenti ;
- 25 € par année de contrat d'apprentissage pour le troisième apprenti.

En cas de rupture anticipée du contrat d'apprentissage, le montant versé au maître d'apprentissage confirmé sera effectué au *pro rata temporis* de la durée du contrat effectué par l'apprenti. Les versements de la prime seront effectués à date anniversaire du début du contrat.

Cet accord est applicable pour les contrats d'apprentissage signés à compter du 1^{er} juin 2018.

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

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Fait à Bordeaux, le 29 mars 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 28 NOVEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2018
(NORMANDIE)
NOR : ASET1850585M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
SCOP BTP ouest ;
CAPEB Normandie ;
FFB Normandie,
D'une part, et
URCB CFDT ;
UR CFTC ;
UNSA Normandie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article XII.8 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, les organisations représentatives des employeurs et des salariés du bâtiment de Normandie se sont réunies et ont déterminé les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Normandie à compter du 1^{er} mai 2018.

Article 2

À compter du 1^{er} mai 2018, pour la région Normandie, les parties signataires du présent accord ont fixé, par dérogation à l'article XII.8 des conventions collectives nationales des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'une part, et par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 d'autre part, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour un horaire mensuel de 151,67 heures comme indiqué dans les tableaux ci-après :

EURE/SEINE-MARITIME		
Niveau	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 h/mois 35 h/semaine
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 482,87 €
– position 2	170	1 493,32 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 577,72 €
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 739,50 €
– position 2	230	1 869,05 €
Niveau IV Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes		
– position 1	250	1 992,24 €
– position 2	270	2 118,99 €

CALVADOS/MANCHE/ORNE		
Niveau	Coefficient	Salaire mensuel pour 151,67 h/mois 35 h/semaine
Niveau I Ouvriers d'exécution		
– position 1	150	1 498,52 €
– position 2	170	1 519,86 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 577,72 €
Niveau III Compagnons professionnels		
– position 1	210	1 739,50 €
– position 2	230	1 869,05 €

CALVADOS/MANCHE/ORNE		
Niveau IV		
Maîtres ouvriers ou chefs d'équipes		
– position 1	250	2 020,08 €
– position 2	270	2 151,01 €

Rappel : aucune rémunération mensuelle brute ne doit être inférieure au Smic en vigueur.

Article 3

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°), et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Caen et un à la DIRECCTE Normandie.

Article 4

Ce présent accord entrera en vigueur le 1^{er} mai 2018.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Caen, le 28 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – ETAM

ACCORD DU 29 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2018
(NOUVELLE-AQUITAINE)

NOR : ASET1750609M
IDCC : 2609

Entre :

UR CAPEB NA ;

FFB Nouvelle-Aquitaine ;

SCOP BTP océan bois,

D'une part, et

CFE-CGC Nouvelle-Aquitaine ;

BATIMAT-TP CFTC NA ;

CFDT construction bois NA,

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 afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe).

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

Niveau A	1 526,40 €
Niveau B	1 604,28 €
Niveau C	1 692,37 €
Niveau D	1 812,51 €
Niveau E	2 037,87 €
Niveau F	2 328,83 €
Niveau G	2 608,35 €
Niveau H	2 900,58 €

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

Niveau A	1 526,40 €
Niveau B	1 604,28 €
Niveau C	1 692,37 €
Niveau D	1 812,51 €
Niveau E	2 030,00 €
Niveau F	2 310,00 €
Niveau G	2 606,00 €
Niveau H	2 941,17 €

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

Niveau A	1 526,40 €
Niveau B	1 604,28 €
Niveau C	1 709,52 €
Niveau D	1 812,51 €

Niveau E	2 037,87 €
Niveau F	2 310,00 €
Niveau G	2 606,00 €
Niveau H	2 872,89 €

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 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 Bordeaux.

Article 4

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 Bordeaux, le 29 mars 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 29 MARS 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
(NOUVELLE-AQUITAINE)
NOR : ASET1850610M
IDCC : 1596, 1597

Entre :
UR CAPEB NA ;
FFB Nouvelle-Aquitaine ;
SCOP BTP océan bois,
D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC NA ;
CFDT construction bois NA ;
UFIC UNSA NA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article I-31 de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment, en date du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine applicables à compter du 1^{er} mai 2017.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Pour la région Nouvelle-Aquitaine, les parties signataires du présent accord, ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64), à compter du 1^{er} mai 2018.

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	9,50 €	0,59 €	0,83 €
Sous-zone 1 B		1,62 €	2,23 €
Zone 2		3,21 €	4,74 €
Zone 3		4,41 €	7,81 €
Zone 4		5,79 €	10,47 €
Zone 5		7,32 €	13,61 €

Pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87), à compter du 1^{er} mai 2018.

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	10,49 €	0,72 €	0,83 €
Sous-zone 1 B		1,62 €	1,75 €
Zone 2		3,33 €	4,85 €
Zone 3		4,74 €	8,05 €
Zone 4		6,16 €	11,30 €
Zone 5		7,61 €	14,52 €

Pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86), à compter du 1^{er} mai 2018.

ZONE	INDEMNITÉ DE REPAS	INDEMNITÉ DE TRAJET	INDEMNITÉ DE TRANSPORT
Sous-zone 1 A	9,40 €	0,72 €	0,83 €
Sous-zone 1 B		1,25 €	1,75 €
Zone 2		2,50 €	3,65 €
Zone 3		3,90 €	5,79 €
Zone 4		5,26 €	8,34 €
Zone 5		6,92 €	11,18 €

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (NOTRe).

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 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 Bordeaux.

Article 4

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 Bordeaux, le 29 mars 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 29 MARS 2018

RELATIF AUX BARÈMES DE SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} MAI 2018

(NOUVELLE-AQUITAINE)

NOR : ASET1850611M

IDCC : 1596, 1597

Entre :

UR CAPEB NA ;

FFB Nouvelle-Aquitaine ;

SCOP BTP océan bois,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC NA ;

CFDT construction bois NA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des articles XII.8 et XII.9 des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 et les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962, et de l'accord national signé le 12 février 2002, relatif à la durée légale du travail pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés de la région Nouvelle-Aquitaine se sont réunies afin de déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Nouvelle-Aquitaine.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel ⁽¹⁾, les parties conviennent de déterminer les barèmes des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment dans le périmètre géographique des nouvelles régions, avec un objectif de convergence au 1^{er} mai 2020.

Article 2

Les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment de la Nouvelle-Aquitaine comme indiqué dans les tableaux ci-après :

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour les départements de la Dordogne (24), de la Gironde (33), des Landes (40), du Lot-et-Garonne (47), des Pyrénées-Atlantiques (64).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 500,00 €	9,89 €
– position 2	170	1 539,52 €	10,15 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 630,45 €	10,75 €
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 782,96 €	11,76 €
– position 2	230	1 915,17 €	12,63 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 075,02 €	13,68 €
– position 2	270	2 202,25 €	14,52 €

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour les départements de la Creuse (23), de la Corrèze (19), de la Haute-Vienne (87).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 500,00 €	9,89 €
– position 2	170	1 539,52 €	10,15 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 630,45 €	10,75 €

(1) Loi n° 2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, puis loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république (NOTRe).

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 779,43 €	11,73 €
– position 2	230	1 901,00 €	12,53 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 043,59 €	13,47 €
– position 2	270	2 162,10 €	14,26 €

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ouvriers du bâtiment pour les départements de la Charente (16), de la Charente-Maritime (17), les Deux-Sèvres (79), la Vienne (86).

Barème applicable à compter du 1^{er} mai 2018

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL (pour 35 heures hebdomadaires)	TAUX HORAIRE minimal
Niveau I Ouvrier d'exécution			
– position 1	150	1 500,00 €	9,89 €
– position 2	170	1 528,62 €	10,08 €
Niveau II Ouvriers professionnels	185	1 577,68 €	10,40 €
Niveau III Compagnons professionnels			
– position 1	210	1 749,49 €	11,53 €
– position 2	230	1 889,69 €	12,46 €
Niveau IV Maître ouvriers ou chefs d'équipe			
– position 1	250	2 043,59 €	13,47 €
– position 2	270	2 179,62 €	14,37 €

Article 3

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 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 Bordeaux.

Article 4

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 Bordeaux, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3051

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

ACCORD DU 1^{ER} AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850605M
IDCC : 567

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Égalité salaires entre les femmes et les hommes

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les parties à la négociation souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Elles demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre toutes mesures destinées à remédier aux écarts de rémunération afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité des rémunérations.

Article 2

Augmentation des salaires minimaux conventionnels

Tous les éléments de la grille des salaires minima conventionnels, telle qu'elle résulte de l'avenant du 17 décembre 2007 sur les classifications professionnelles, de l'accord du 1^{er} mars 2017 sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} avril 2018 : + 1,3 % sur l'ensemble de la grille.

En conséquence, les salaires minimaux conventionnels deviennent les suivants à compter du 1^{er} avril 2018 :

Salaires minimaux conventionnels en euros, pour 151,67 heures mensuelles

Niveau 1 à 7 :

(En euros.)

	NIVEAU 1	NIVEAU 2	NIVEAU 3	NIVEAU 4	NIVEAU 5	NIVEAU 6	NIVEAU 7
Échelon 4	1 609	1 746	2 069	2 458	3 208	4 187	5 369
Échelon 3	1 592	1 695	1 929	2 315	3 095	3 778	5 028
Échelon 2	1 546	1 664	1 823	2 155	2 816	3 443	4 522
Échelon 1	1 526	1 631	1 771	2 115	2 629	3 233	4 226

Niveau HC : le salaire minimum unique de 5 000 € reste inchangé.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4

Prime de panier

Le montant de la prime de panier reste inchangé à 12 €.

Article 5

Clause de RV

Les parties conviennent de faire un bilan commun sur l'application du présent accord dans un délai de 3 mois suivant le lendemain de son extension et au plus tard pour la commission paritaire nationale prévue le 25 septembre 2018.

Article 6

Opposabilité

Aucun accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne peut prévoir de dispositions moins favorables à celle prévues par le présent accord.

Article 7

Durée. – Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé ou révisé conformément aux dispositions légales.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135

Convention collective nationale
IDCC : 489. – INDUSTRIES DU CARTONNAGE

AVENANT N° 156 DU 20 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2018

NOR : ASET1850600M

IDCC : 489

Entre :

FFCP,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. – Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

II. – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} avril 2018 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
350	16,08	2 438
315	14,66	2 223
290	13,67	2 073
275	13,07	1 982
260	12,46	1 890
240	11,66	1 768
220	10,92	1 656
210	10,53	1 596
200	10,28	1 559
195	10,19	1 546
190	10,11	1 533
185	10,01	1 518
180	9,94	1 507

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

III. – Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1^{er} avril 2018 les salaires minima professionnels sont :

(En euros.)

COEFFICIENT	GARANTIE ANNUELLE DE RÉMUNÉRATION	RÉMUNÉRATION MENSUELLE MINIMALE
700	57 033	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ⁽¹⁾
600	49 199	
510	42 132	
470	38 976	
410	34 285	
355	29 959	
(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).		

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison :

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence :

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. – Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3133

Convention collective nationale
IDCC : 953. – CHARCUTERIE DE DÉTAIL

AVENANT N° 33 DU 31 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : ASET1850601M
IDCC : 953

Entre :

CNCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

UNSA FCS ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Nouvelle grille des salaires

À compter du 1^{er} janvier 2018, les salaires horaires applicables dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la charcuterie sont fixés comme suit :

Ouvriers

SALAIRE BRUT HORAIRE	
Coefficient	Heure normale
150	10,10 €
160	10,23 €
170	10,34 €
180	10,66 €
190	11,09 €
200	11,48 €

Agents de maîtrise

SALAIRE BRUT HORAIRE	
210	11,76 €
220	12,13 €
230	12,52 €
240	12,94 €
260	13,77 €

Cadres

SALAIRE BRUT HORAIRE	
300	15,73 €
330	16,97 €

Article 2

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord, 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 et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent également d'en demander l'extension en application de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE EN FRANCE
(8 février 2016)

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,
Journal officiel du 23 novembre 2016)

AVENANT DU 11 JUIN 2018
À L'ACCORD DU 26 SEPTEMBRE 2017
RELATIF À LA DURÉE ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
NOR : ASET1850586M

Entre :

UADE,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la conclusion de l'accord de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 26 septembre 2017, les parties se sont rencontrées pour préciser certaines dispositions, ce qui entraîne la modification des articles ci-après qui annulent et remplacent les articles de l'accord de branche précité, les autres articles restant inchangés.

Il est en outre rappelé que dans la mesure où la plupart des structures employeurs emploient moins de 50 salariés, les parties conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent avenant s'appliquent à toutes les structures employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir des dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

« III.4.2. Cadre d'appréciation des heures supplémentaires

Selon le ou les système(s) d'organisation du temps de travail adopté(s) au sein de la structure employeur, les heures supplémentaires sont décomptées :

- au-delà de 35 heures de travail effectif dans le cadre d'une organisation hebdomadaire du temps de travail (art. IV.1. et IV.2.) ; conformément à l'article L. 3121-29 du code du travail, ce temps de travail est apprécié sur une période de 7 jours consécutifs constituant la semaine ;

- la période pour le calcul de la durée hebdomadaire court du dimanche 0 heure au samedi minuit ;
- au-delà de la durée moyenne de 35 heures par le nombre de semaines, dans le cadre d'une organisation du temps de travail sur plusieurs semaines consécutives (art. IV.2.3.) ;
- au-delà de 1 607 heures dans le cadre d'une organisation annuelle du temps de travail (art. IV.3.). »

« Article III.13

Travail de nuit

La période de travail de nuit est fixée de 22 heures à 7 heures.

Le recours au travail de nuit est exceptionnel. Il est justifié par la nécessité d'assurer la continuité de certaines activités telles que les camps, séjours ou pèlerinages, ainsi que pour certaines réunions en soirée qui peuvent exceptionnellement dépasser 22 heures, situations qui ne correspondent pas à la qualification de travailleurs de nuit, défini à l'article L. 3122-5 du code du travail.

Pour les activités de camps, séjours ou pèlerinages, il sera fait application des dispositions prévues par l'article III.11 concernant le régime des équivalences.

S'agissant des réunions à caractère pastoral en soirée, les structures employeurs devront être vigilantes pour ne pas dépasser, sauf exception, 22 heures. En cas de dépassement, un repos compensateur de 25 % est accordé.

Les structures employeurs devront veiller à s'assurer du bon équilibre entre l'activité professionnelle nocturne et la vie personnelle des salariés concernés ainsi qu'avec l'exercice de leurs responsabilités familiales.

Dans l'hypothèse où un service de transport est nécessaire à l'intérieur de la période de travail de nuit, la structure employeur prendra en charge les frais de celui-ci.

Les parties au présent accord réaffirment le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est ainsi précisé qu'aucune considération de sexe ne pourra être retenue par les structures employeurs pour affecter un salarié à un travail de nuit. En outre, les structures employeurs devront s'assurer du strict respect d'égalité dans l'accès à la formation de tous les collaborateurs.

Il est également prévu que la question du travail de nuit fera l'objet annuellement d'un examen avec les représentants du personnel des structures employeurs. »

« Article IV.2

Répartition sur plusieurs semaines

IV.2.1. Principe

La durée du travail pourra être répartie sur une période de 9 semaines.

Les plannings des horaires seront établis dans le respect des dispositions suivantes :

- règles régissant le repos hebdomadaire ;
- durée maximale de travail au cours d'une semaine : 48 heures et durée moyenne de 46 heures sur une période de 12 semaines consécutives ;
- durée maximale quotidienne de travail : 10 heures, sauf circonstances exceptionnelles prévues à l'article III.2. »

« V.3.3. Rémunération. – Traitement des absences, entrées et sorties en cours de période

La rémunération annuelle correspondant au nombre de jours de travail fixé dans la convention individuelle de forfait sera lissée et versée mensuellement par douzième, indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Lorsque le contrat de travail est suspendu en raison d'une absence assimilée par le code du travail à un temps de travail effectif, ces jours d'absence s'imputeront sur le nombre de jours travaillés sur l'année sans récupération possible.

Chaque jour d'absence non rémunérée donnera lieu à une retenue sur le montant mensuel de la rémunération, calculée sur la base du salaire moyen journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours de travail sera calculé en fonction du nombre de jours restant à courir, ainsi que des jours de repos hebdomadaires, des jours fériés chômés jusqu'à la fin de la période de référence ou jusqu'à la rupture du contrat de travail.

La structure employeur communiquera au salarié ce nouveau plafond de jours de travail et corrélativement le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Si le jour de l'embauche du salarié ne coïncide pas avec le premier jour du mois, le salaire sera proratisé en déduisant de la rémunération mensuelle forfaitaire une somme correspondant au salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrés du mois considéré et multiplié par le nombre de jours non travaillés.

Il en sera de même en cas de départ du salarié ne coïncidant pas avec le dernier jour du mois.

En cas de départ du salarié en cours de la période de référence, il sera procédé à une régularisation, en comparant le nombre de jours effectivement travaillés ou assimilés avec le plafond de jours recalculé sur la période incomplète.

Si la comparaison fait apparaître un solde débiteur (le salarié a travaillé moins de jours que ce qu'il devait) une retenue correspondant au trop-perçu sera opérée sur le solde de tout compte du salarié, dans les conditions légales.

En revanche, si la comparaison fait apparaître un solde créditeur (le forfait est dépassé), un rappel de salaire sera versé.

Dans tous les cas, le calcul sera effectué sur la base du salaire moyen journalier correspondant au salaire annuel divisé par le nombre de jours de travail fixé par la convention individuelle de forfait, augmenté des congés payés et des jours fériés chômés. »

« Article VI.2

Mise en place

La convention de forfait est établie par écrit et requiert l'accord du salarié (contrat de travail ou avenant).

Cette convention devra fixer :

- la justification du recours au forfait heures au regard de l'emploi occupé, tel que déterminé selon les dispositions de l'article VI.1 de l'accord ;
- le nombre d'heures travaillées en année pleine ;
- le fonctionnement du forfait : liberté d'organisation du temps de travail dans le respect des durées maximales de travail, journalière et hebdomadaire ;
- les dispositifs de contrôle du temps de travail, en application des dispositions de l'article VI.4 de l'accord ;
- la rémunération. »

« Article VI.6

Années incomplètes

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre d'heures de travail sera calculé en fonction du nombre de jours de travail restant à courir au cours de la période de référence ou jusqu'à la rupture

du contrat de travail, en tenant compte des jours fériés chômés. Chaque jour sera valorisé à hauteur de 7 heures.

La structure employeur communiquera au salarié le nombre d'heures de travail à réaliser sur la période considérée (nouveau plafond d'heures).

Si le jour de l'embauche du salarié ne coïncide pas avec le premier jour du mois, le salaire sera proratisé en déduisant de la rémunération mensuelle forfaitaire une somme correspondant au salaire mensuel divisé par le nombre de jours ouvrés du mois considéré et multiplié par le nombre de jours non travaillés.

Il en sera de même, en cas de départ du salarié ne coïncidant pas avec le dernier jour du mois.

En cas de départ du salarié en cours de la période de référence, il sera procédé à une régularisation, en comparant le nombre d'heures effectivement travaillées ou assimilées avec le plafond de jours recalculé sur la période incomplète.

Si la comparaison fait apparaître un solde débiteur (le salarié a travaillé moins d'heures que le nombre inclus dans son forfait), une retenue correspondant au trop-perçu sera opérée sur le solde de tout compte du salarié, dans les conditions légales.

En revanche, si la comparaison fait apparaître un solde créditeur (c'est-à-dire si le forfait est dépassé), les heures excédentaires seront payées de manière majorée, puisqu'il s'agit d'heures supplémentaires.

Le taux de majoration (25 % ou 50 %) sera déterminé, sur la période considérée, en fonction du nombre moyen d'heures supplémentaires effectuées par semaines. Si ce nombre est inférieur ou égal à 8 heures, toutes les heures supplémentaires seront majorées de 25 %, et s'il est supérieur à 8, le reliquat au-delà de 8 heures sera majoré à 50 %.

Exemple : le salarié quitte sa structure le 31 mars 2018 (hypothèse d'une période de référence sur l'année civile), il n'a pas pris de congés payés et a travaillé 500 heures.

Son forfait horaire recalculé sur la période du 1^{er} janvier au 31 mars correspond à 448 heures (soit 64 jours ouvrés \times 7 heures).

Il a travaillé 52 heures supplémentaires ($500 - 448 = 52$), qui correspondent à une moyenne de 4 heures supplémentaires par semaine (13 semaines travaillées sur la période : $52/13 = 4$). Toutes les heures supplémentaires sont donc majorées de 25 %.

Si le salarié a travaillé 570 heures, il totalise 122 heures supplémentaires ($570 - 448 = 122$) qui correspondent à une moyenne de 9,38 heures supplémentaires par semaine ($122/13$ semaines = 9,38), soit 8 heures à 25 % et 1,38 heures à 50 %. Les 122 heures supplémentaires seront donc rétribuées à hauteur de :

$$8 \times 13 = 104 \text{ heures supplémentaires à } 25 \%$$

$$1,38 \times 13 = 18 \text{ heures supplémentaires à } 50 \%$$

Dans tous les cas, le calcul sera effectué sur la base du salaire horaire correspondant au salaire mensuel divisé par 151,67. »

« Article VI.7

Absences non assimilées à du temps de travail

En cas d'absence non rémunérée, une retenue de salaire proportionnelle au forfait sera effectuée.

En conséquence, la retenue sera calculée au *pro rata temporis* de la durée d'absence, sur la base du salaire horaire correspondant au salaire mensuel divisé par 151,67. L'absence d'une journée sera valorisée à raison de 7 heures. »

« Article VII.3

Dérogation à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures

La nature même de l'activité pastorale dans les structures employeurs conduit à une organisation du travail spécifique avec un recours important au temps partiel.

Prenant en compte les spécificités de l'activité de ces structures, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 17 h 30 hebdomadaires ou son équivalent mensuel ou annuel. Dans cette hypothèse, la durée du travail ne pourra être inférieure à 3 h 30 de travail consécutives sur une même journée.

Par ailleurs, pour les emplois de services exercés en paroisse (ménage, cuisine...), la durée minimale du travail du salarié à temps partiel pourra être fixée à 6 heures hebdomadaires. Dans cette hypothèse, la durée de travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail consécutives sur une même journée.

Les salariés effectuant une durée de travail inférieure à la durée minimale légale fixée par l'article L. 3123-27 du code du travail, bénéficieront d'un regroupement de leurs heures de travail par journées ou par demi-journées complètes, dans la limite de 3 jours ou 6 demi-journées par semaine, de manière à permettre aux salariés de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L. 3123-27 du code du travail. »

« Article VII.6

Dérogation individuelle

En application des dispositions de l'article L. 3123-7 du code du travail, une durée de travail inférieure à celle fixée par l'article VII.3 du présent accord peut être fixée à la demande écrite et motivée du salarié. Le contrat de travail est rédigé ou révisé en conséquence.

L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Sans préjudice des dispositions prévues à l'article VII.4 du présent accord, la durée du travail ne pourra être inférieure à 2 heures de travail consécutives sur une même journée. »

« Article VII.8

Possibilité d'augmenter temporairement par avenant la durée contractuelle de travail

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-22 du code du travail, il sera possible, par un avenant au contrat de travail, d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat dans les conditions suivantes :

- quatre avenants maximum par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné ;
- pour la conclusion de ces avenants, priorité sera donnée aux salariés qui se seront portés volontaires ;
- les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %. »

« VII.9.2. Modalités de gestion

Un programme indicatif du volume d'heures hebdomadaires doit être établi et présenté annuellement par l'employeur 1 mois, au plus tard, avant le début de la période de référence.

Dans l'hypothèse où il y aurait lieu de modifier la répartition de la durée et des horaires de travail, en particulier à l'occasion d'événements, rassemblements, temps forts paroissiaux ou diocésains décidés en cours de période de référence, ces changements seront portés à la connaissance du salarié par la remise d'une programmation indicative et sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

Afin d'assurer au personnel une rémunération mensuelle régulière indépendante de l'horaire réellement effectué, celle-ci sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence.

En fin de période d'aménagement, le compte d'heures du salarié est arrêté :

- si les sommes versées sont supérieures à celles correspondant au nombre d'heures réellement accomplies, une régularisation est faite entre les sommes dues par l'employeur et cet excédent dans la limite de 1/10 du salaire total, soit sur la dernière paie en cas de rupture du contrat, soit le mois suivant la fin de l'année de référence au cours de laquelle l'embauche est intervenue ;
- s'il apparaît au contraire qu'il a effectué plus d'heures qu'il n'aurait dû, les heures en sus lui sont réglées conformément aux dispositions du paragraphe "Heures complémentaires" ci-dessous. »

« Article VIII.4

Dépôt

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique auprès des services du ministère du travail et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord prend effet le lendemain de son dépôt auprès de l'administration du travail. »

Fait à Paris, le 11 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

Convention collective nationale
IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION

AVENANT DU 30 JANVIER 2018
PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD DE PRÉVOYANCE DU 3 JUILLET 1992
NOR : ASET1850595M
IDCC : 1516

Entre :
FFP ;
SYNOFDES,

D'une part, et
FEP CFDT ;
SNPEFP CGT ;
SNEPL CFTC ;
FD CFE-CGC ;
SNEPAT FO,

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

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation se sont réunis en vue d'examiner les résultats du régime de prévoyance.

Il est rappelé qu'un taux d'appel était appliqué sur les cotisations à compter du 1^{er} janvier 2016 pour une durée de 2 ans.

Au vu du montant de la réserve disponible au 31 décembre 2016, il a été décidé de maintenir le taux d'appel au 1^{er} janvier 2018.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 19 novembre 2015.

Article 1^{er}

Cotisations

Les dispositions de l'article 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe sont maintenus à compter du 1^{er} janvier 2018 par les organismes assureurs recommandés à l'article 9 de l'avenant du 19 novembre 2015, pour la couverture des risques y compris la rente éducation. »

Article 2

Durée et date d'effet

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} janvier 2018. Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3

Dépôt et demande d'extension

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3098

Convention collective nationale
IDCC : 247. – INDUSTRIES DE L'HABILLEMENT

AVENANT N° S 60 DU 12 MARS 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : ASET1850590M
IDCC : 247

Entre :

UFIMH,

D'une part, et

FS CFDT ;

CMTE CFTC ;

THC CGT ;

CTH CFE-CGC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter des salaires de mars 2018, il est garanti aux salariés de l'annexe I « Ouvriers » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 503
	2	1 506
	3	1 510
	4	1 514
II	1	1 518
	2	1 522
	3	1 526
	4	1 530

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
III	1	1 535
	2	1 567

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle et, en particulier, la prime d'ancienneté prévue par l'article 14 de l'annexe I « Ouvriers » calculée sur l'indemnité de congés payés correspondant au congé annuel, dans la limite de 30 jours ouvrables, comme suit :

- 5 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 10 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 20 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 25 % pour les ouvriers/ouvrières justifiant de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe II « Employés » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 à moins de 15 ans	15 ANS et plus
I	1	1 503	1 517	1 523	1 529	1 535	1 541
	2	1 508	1 522	1 528	1 534	1 540	1 546
	3	1 511	1 525	1 531	1 537	1 543	1 549
	4	1 512	1 526	1 532	1 538	1 544	1 550
II	1	1 514	1 534	1 542	1 550	1 558	1 566
	2	1 516	1 536	1 544	1 552	1 560	1 568
	3	1 516	1 536	1 544	1 552	1 560	1 568
	4	1 517	1 537	1 545	1 553	1 561	1 569
III	1	1 519	1 545	1 555	1 565	1 576	1 586
	2	1 522	1 548	1 558	1 568	1 579	1 589
	3	1 527	1 553	1 563	1 573	1 584	1 594
	4	1 569	1 595	1 605	1 615	1 626	1 636

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 3

À compter des salaires de mars 2018 il est garanti aux salariés de l'annexe III « Techniciens et agents de maîtrise » une rémunération minimale mensuelle brute d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques et leurs anciennetés pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

Rémunération minimale mensuelle brute en fonction de l'ancienneté

(En euros.)

NIV.	ÉCH.	MOINS de 3 ans	DE 3 ANS à moins de 6 ans	DE 6 ANS à moins de 9 ans	DE 9 ANS à moins de 12 ans	DE 12 à moins de 15 ans	15 ANS et plus
III	2	1 522	1 548	1 558	1 568	1 579	1 589
	3	1 527	1 553	1 563	1 573	1 584	1 594
	4	1 569	1 595	1 605	1 615	1 626	1 636
IV	1	1 690	1 721	1 734	1 747	1 759	1 772
	2	1 846	1 877	1 890	1 903	1 915	1 928
	3	2 015	2 046	2 059	2 072	2 084	2 097
	4	2 188	2 219	2 232	2 245	2 257	2 270
V	1	2 318	2 367	2 386	2 405	2 425	2 444
	2	2 572	2 621	2 640	2 659	2 679	2 698

La rémunération minimale mensuelle brute garantie en application du présent article ne comprend pas le prorata des éléments de rémunération conventionnels ou contractuels dont la périodicité de paiement n'est pas mensuelle.

Article 4

Il est garanti aux salariés de l'annexe IV « Ingénieurs et cadres » une rémunération minimale annuelle brute pour l'année 2018 d'un montant correspondant à leurs classifications hiérarchiques pour un horaire hebdomadaire de 35 heures travaillées mensualisé sur la base de 151,67 heures selon les modalités ci-dessous :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
IV	3	25 260
V	1	28 240
	2	30 985
	3	34 870
	4	37 180
VI	1	39 800
	2	43 115
	3	49 420
	4	57 420

Article 5

Bases de calcul des garanties d'appointements en fonction de l'ancienneté

Les valeurs par niveau servant de base de calcul aux garanties d'appointements minima en fonction de l'ancienneté des employés, techniciens et agents de maîtrise sont fixées, pour les rémunérations à compter de mars 2018, à :

- 577 € pour le niveau I ;
- 804 € pour le niveau II ;
- 1 032 € pour le niveau III ;

- 1 259 € pour le niveau IV ;
- 1 943 € pour le niveau V.

Conformément aux articles 8 des annexes II « Employés » et III « Techniciens et agents de maîtrise » les ETAM ayant 3, 6, 9, 12 et 15 ans de présence dans l'entreprise ne peuvent percevoir un salaire réel brut inférieur à la rémunération minimale mensuelle brute hors ancienneté correspondant à leur classification hiérarchique majorée respectivement de 2,5 %, 3,5 %, 4,5 %, 5,5 % et 6,5 % du montant fixé ci-dessus par niveau.

Article 6

La fixation des rémunérations garanties prévues par le présent accord ne fait pas obstacle à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs applicable dans les entreprises en application du code du travail.

Article 7

Égalité salariale hommes-femmes

Conformément à l'article 5 de l'accord du 19 janvier 2010 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les industries de l'habillement, les parties signataires rappellent que cet accord vise à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en instituant des rémunérations minimales conventionnelles applicables sans distinction de sexe et que les entreprises doivent s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Conformément à ce principe, les entreprises veilleront au respect de ;

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

Article 8

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension, dans le cadre de la procédure accélérée prévue par le code du travail, du présent accord, qui sera déposé auprès de la direction générale du travail du ministère du travail. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, demandent que la dérogation prévue par la circulaire du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises soit appliquée.

Fait à Paris le 12 mars 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3154

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

AVENANT DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS
AU 1^{ER} FÉVRIER 2018

NOR : ASET1850599M
IDCC : 3216

Entre :

FNBM,

D'une part, et

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Après avoir pris connaissance du rapport de branche présenté lors de la CPNEFP du 17 octobre 2017, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 12 décembre 2017.

À l'issue de la négociation de la CPPNI du 13 février 2018, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Article 1^{er}

Champ d'application de l'avenant

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

Article 2

*Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels
et à la prime d'ancienneté*

Les partenaires sociaux ont modifié les articles suivants.

« Article 2.2

Minima conventionnels

*Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} février 2018*

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

Coefficient 165 :

– Pf = 947,6022 €.

Coefficient 170 :

– Pf = 936,3321 € ;

– Vp = 3,375 €.

Autres coefficients :

– Pf = 915,1905 €.

(En euros.)

NIVEAU	COEF.	SALAIRES minimaux conventionnels
Niv. I	165	1 504,48
Niv. II	170	1 510,08
	180	1 522,69
	195	1 573,32
Niv. III	210	1 623,94
	225	1 674,57
	245	1 742,07
Niv. IV	250	1 758,94
	270	1 826,44
	290	1 893,94
Niv. V	310	1 961,44
	330	2 028,94
	350	2 096,44

Article 2.3

Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} février 2018 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. – Techniciens. – Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU		COEF.	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

NIVEAU		COEF.	3 ANS	6 ANS	9 ANS	12 ANS	15 ANS
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5

Minima conventionnels

*Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail
à compter du 1^{er} février 2018*

VPA = 78,59577.

(En euros.)

VI	A	350	27 508,52
	B	380	29 866,39
VII	A	410	32 224,27
	B	450	35 368,10
	C	490	38 511,93
VIII	A	550	43 227,67
	B	600	47 157,46
	C	650	51 087,25
IX	A	680	53 445,12
	B	750	58 946,83

Article 3

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail et à l'article R. 2241-2 du code du travail.

Article 4

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1^{er} février 2018.

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

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes grilles de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5

Dénonciation, révision

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

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

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

Article 6

Adhésion

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

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Force obligatoire

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

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 836. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES
(Haute-Savoie)
(16 février 1976)**

(Étendue par arrêté du 24 août 1979,
Journal officiel du 6 janvier 1980)

ACCORD DU 5 AVRIL 2018

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES,
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850602M

IDCC : 836

Entre :

CSM 74,

D'une part, et

FO métallurgie 74 ;

CFDT Métaux 73-74 ;

CFE-CGC Métal 73-74,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Le présent accord institue à partir de l'année 2018, en conformité avec l'article 9 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie du 16 février 1976 modifiée, le barème des rémunérations annuelles garanties (REGA) qui constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte, de l'un ou de l'autre sexe, travaillant normalement, ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la date du 31 décembre 2018, sous réserve des articles 23 et 23 *bis* des dispositions générales de la convention collective.

Ce barème établi sur la base de l'horaire légal de travail de 35 heures (soit 151,67 heures par mois) varie en fonction de l'horaire de travail effectif et supporte en conséquence les majorations pour heures supplémentaires.

Ce barème est annexé au présent accord.

Article 2

Rémunérations minimales hiérarchiques (RMH)

La valeur du point qui détermine les rémunérations minimales hiérarchiques, base de calcul de la prime d'ancienneté, est portée à 4,85 € à compter du 1^{er} mai 2018 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (soit 151,67 heures par mois).

Les rémunérations minimales hiérarchiques et les primes d'ancienneté qui résultent de la valeur du point doivent être adaptées à l'horaire de travail effectif de chaque salarié, conformément aux articles 9 et 12 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie de Haute-Savoie.

Article 3

Prime de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 21 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective des industries métallurgiques de Haute-Savoie est fixée à 7,64 € à compter du 1^{er} mai 2018.

Elle suit l'évolution de la rémunération annuelle garantie (REGA) du niveau II, échelon 3 de la filière « Ouvriers ».

Article 4

Dépôt

Le présent accord, annexé à la convention collective du 16 février 1976, est établi en vertu des articles L. 2231-1 et suivants du code du travail. Il est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Annecy, le 5 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles garanties (REGA)

Horaire légal de travail : 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	ATAM (*)	OUVRIER	AGENT DE MAÎTRISE
V	3	395	31 360		32 442
	3	365	28 991		29 991
	2	335	26 621		27 539
	1	305	24 302		25 140
IV	3	285	22 972	22 972	23 764
	2	270	21 880	21 880	
	1	255	20 954	20 954	21 677
III	3	240	20 110	20 110	20 804
	2	225	19 440		
	1	215	19 065	19 065	19 723
II	3	190	18 420	18 420	
	2	180	18 295		
	1	170	18 171	18 171	
I	3	155	18 097	18 097	
	2	145	18 071	18 071	
	1	140	18 061	18 061	
(*) Administratifs, techniciens et agents de maîtrise (hors atelier).					

Convention collective

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)
(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

**AVENANT DU 27 MARS 2018
RELATIF À LA VALEUR DU POINT
ET À LA PRIME DE PANIER DE NUIT AU 1^{ER} AVRIL 2018**

NOR : ASET1850606M
IDCC : 1592

Entre :

UIMM Grand Hainaut,

D'une part, et

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent avenant est conclu dans le cadre et en application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Il a pour objectif de fixer :

- d'une part la valeur du point servant de base de calcul aux rémunérations minimales hiérarchiques et à la prime d'ancienneté telle que prévue aux articles 9.3.1 et 9.8 de ladite convention collective et par son annexe 1 ;
- d'autre part, le montant de la prime de panier de nuit prévue par l'article 10 de la convention susvisée.

Article 2

À compter du 1^{er} avril 2018, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,23 €.

Pour vérifier si le salarié a bénéficié d'un montant de prime d'ancienneté tel qu'il résulte de la présente valeur du point, il sera notamment tenu compte des éventuelles compensations de la prime d'ancienneté, accordées dans le cadre d'une réduction d'horaire, même si ces compensations ont été intégrées au salaire de base.

Article 3

Les rémunérations minimales hiérarchiques servent notamment de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 9.8 de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Leurs valeurs seront adaptées à la durée effective de travail à laquelle sont soumis les salariés.

Article 4

À compter du 1^{er} avril 2018, la prime de panier de nuit est fixée à 7,45 €.

Article 5

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 6

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1592. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Valenciennois et Cambrésis)
(13 juillet 1990)**

(Bulletin officiel n° 1990-17 bis)
(Étendue par arrêté du 10 juillet 1991,
Journal officiel du 23 juillet 1991)

AVENANT DU 27 MARS 2018

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES HIÉRARCHIQUES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1850607M

IDCC : 1592

Entre :

UIMM Grand Hainaut,

D'une part, et

CGT-FO Valenciennes Cambrai ;

CFTC Valenciennes Cambrai,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'industrie française, en particulier la métallurgie, nécessite une véritable mobilisation pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres et y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Elles rappellent l'importance du respect de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent également que le présent accord sur les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) ne peut avoir pour conséquence d'interférer sur les négociations dans les entreprises.

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de déterminer, en application et dans le cadre de l'accord du 9 juillet 1992, les rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) à partir de l'année 2017 dans les entreprises relevant du champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis du 13 juillet 1990.

Article 2

Le barème des rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG) est établi sur la base de 151,67 heures, correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Il figure en annexe du présent avenant et a pour objet exclusif d'apporter à l'ensemble des salariés des entreprises concernées la garantie de rémunérations minimales annuelles.

Le barème sera adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3

Concernant l'assiette de calcul des RAHG, les parties signataires rappellent l'article 2 de l'accord du 9 juillet 1992 à savoir : « Pour l'application de cette garantie annuelle, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paie mensuel et supportant des cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale à l'exception de celles correspondant :

- à des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole n'ayant pas eu explicitement pour but d'assurer le complément de rémunération prévue à l'article 7 de l'accord du 9 juillet 1992 ;
- à des remboursements de frais ;
- aux contrats d'intéressement (ordonnance du 7 janvier 1958 modifiée) ;
- à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise telle que prévue par l'ordonnance du 17 août 1967 modifiée ;
- à des majorations pour travaux pénibles, dangereux ou insalubres découlant de l'application de la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis ;
- aux majorations pour heures supplémentaires ;
- à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries métallurgiques du Valenciennois et du Cambrésis. »

Article 4

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à en demander l'extension.

Article 5

Le présent avenant est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt aux secrétariats-greffes des conseils de prud'hommes de Valenciennes et Cambrai conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires s'engagent également à déposer le présent avenant auprès des services centraux du ministère du travail.

Fait à Valenciennes, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations annuelles hiérarchiques garanties (RAHG)

Durée légale de 35 heures.

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

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TRAVAILLEUR manuel	ADMINISTRATIF et technicien	MAÎTRISE atelier
V	4	395		29 393	31 064
	3	365		27 333	29 167
	2	335		25 155	26 852
	1	305		23 199	24 863
IV	3	285	22 731	21 781	23 200
	2	270	21 633	20 886	
	1	255	20 678	20 140	21 573
III	3	240	19 979	19 623	20 372
	2	225		19 173	
	1	215	19 265	18 702	19 498
II	3	190	18 761	18 506	
	2	180		18 404	
	1	170	18 394	18 290	
I	3	155	18 246	18 228	
	2	145	18 075	18 075	
	1	140	17 982	17 982	

Le présent barème doit être adapté à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Brochure n° 3050

Convention collective nationale
IDCC : 1499. – MIROITERIE
(Transformation et négoce du verre)

ACCORD DU 13 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX PROFESSIONNELS
AU 1^{ER} AVRIL 2018
NOR : ASET1850588M
IDCC : 1499

Entre :
FFPV,
D'une part, et
FCE CFDT ;
CFE-CGC chimie,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire de branche et de l'examen de la situation comparée des femmes et des hommes au sein des sociétés dépendant de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce de verre, les parties signataires ont exprimé leur volonté, comme lors des précédents accords SMP à ce qu'aucun coefficient de la grille ne soit associé à un SMP dont la valeur serait en dessous de celle du Smic en vigueur.

Les parties signataires entendent augmenter tous les coefficients de la même manière pour cette année 2018.

Article 1^{er}

Nouvelle grille

Au 1^{er} avril 2018, les salaires minimaux, horaires et mensualisés, ainsi que le montant des primes d'ancienneté correspondantes, sont définis comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

1,3 % D'AG			PRIME D'ANCIENNETÉ HORAIRE					
Coef.	Salaire minimum conventionnel mensualisé	SMP horaire	3 à 5 ans 3 %	6 à 8 ans 6 %	9 à 11 ans 9 %	12 à 14 ans 12 %	> 15 ans 15 %	% augmentation
140	1 498,50	9,88	0,2964	0,5928	0,8892	1,1856	1,4820	1,23 %
150	1 504,58	9,92	0,2976	0,5952	0,8928	1,1904	1,4880	1,30 %
160	1 509,64	9,95	0,2985	0,5970	0,8955	1,1940	1,4925	1,30 %
170	1 514,71	9,99	0,2997	0,5994	0,8991	1,1988	1,4985	1,30 %
180	1 519,77	10,02	0,3006	0,6012	0,9018	1,2024	1,5030	1,30 %
200	1 555,77	10,26	0,3078	0,6156	0,9234	1,2312	1,5390	1,30 %
225	1 610,95	10,62	0,3186	0,6372	0,9558	1,2744	1,5930	1,30 %
250	1 670,98	11,02	0,3306	0,6612	0,9918	1,3224	1,6530	1,30 %
275	1 732,73	11,42	0,3426	0,6852	1,0278	1,3704	1,7130	1,30 %
300	1 849,91	12,20	0,3660	0,7320	1,0980	1,4640	1,8300	1,30 %
330	1 986,52	13,10	0,3930	0,7860	1,1790	1,5720	1,9650	1,30 %
370	2 170,28	14,31						1,30 %
410	2 357,31	15,54						1,30 %
460	2 591,42	17,09						1,30 %
550	3 015,80	19,88						1,30 %
660	3 537,79	23,33						1,30 %
880	4 588,21	30,25						1,30 %

Article 2

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Article 3

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer en application des dispositions du code du travail.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord. Elle fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Article 4

Valeur normative de l'accord

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne pourra déroger aux clauses du présent accord de branche dans un sens moins favorable aux salariés.

Article 5

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche.

La présente convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 13 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

ACCORD DU 22 MARS 2018
RELATIF AU FINANCEMENT DES SYNDICATS
NOR : ASET1850587M
IDCC : 2205

Entre :

CSN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FNPSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux du notariat réaffirment leur attachement à un dialogue social de qualité au niveau de la branche.

Ils rappellent que pour favoriser ce dialogue, le conseil supérieur du notariat a versé depuis plusieurs années aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, une subvention annuelle dont il détermine le montant tous les ans.

Au cours des 2 dernières années, les critères de répartition de la somme ainsi allouée ayant donné lieu à de longues discussions, les partenaires sociaux ont décidé de les fixer pour les 3 ans à venir, sans que cela constitue pour le conseil supérieur du notariat l'engagement de maintenir le versement d'une subvention sur cette période.

Les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :

Article 1^{er}

La subvention versée le cas échéant par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat, est répartie de la manière suivante :

- 60 % de la somme totale répartis à parts égales ;
- 40 % de la somme totale répartis en fonction du poids des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, fixé à la date de signature des présentes par arrêté du 20 juillet 2017.

Article 2

Le conseil supérieur du notariat s'engage à informer les organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat de sa volonté de verser une subvention pour l'année civile en cours, et de son montant, au mois de septembre, le versement intervenant, s'il y a lieu, au plus tard le 31 octobre.

Article 3

Au titre de l'année civile 2018, le montant global de la subvention versée avant le 31 octobre 2018 par le conseil supérieur du notariat aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le notariat est fixé par anticipation à 230 000 €.

Au titre de l'année civile 2018 et en application de l'article 1^{er} du présent accord, les montants seront les suivants :

Fédération des services CFDT : 46 607 € ;

Syndicat national des cadres et techniciens du notariat, affilié à la CFE-CGC : 38 024 € ;

Fédération « commerce, services et force de vente » CFTC : 38 649 € ;

Fédération nationale des personnels des sociétés d'études CGT : 45 577 € ;

Fédération générale des clercs et employés de notaire, affiliée à la CGT-FO : 61 125 €.

Article 4

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée qui s'achèvera le 31 décembre 2020 et ne concernera que les années civiles 2018, 2019 et 2020.

Il se renouvellera ensuite par période de 4 ans, sauf dénonciation 3 mois avant l'échéance par l'une ou l'autre des parties signataires.

Si une disposition législative venait à réglementer le financement des organisations syndicales pendant la période de validité du présent accord, les partenaires sociaux se réuniraient dans les 3 mois de son entrée en vigueur afin de convenir de ses modalités d'application.

L'accord sera rendu public et versé dans une base de données nationale, en application des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail.

Il sera déposé, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue à l'article L. 2261-24 du code du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 22 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE

AVIS D'INTERPRÉTATION DU 21 MARS 2018
RELATIF À L'ARTICLE 3.11 « JOURS FÉRIÉS »

NOR : ASET1850592M
IDCC : 1539

Entre :
EBEN,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Interprétation de l'article 3.11

Conformément à l'article 1.8, la CFDT a saisi la commission d'interprétation et de conciliation de la convention collective nationale des commerces de détail de papeterie, fournitures de bureau, bureautique et informatique n° 3252 (IDCC 1539) en date du 20 avril 2017.

La demande d'interprétation porte sur le deuxième alinéa de l'article 3.11 « Jours fériés » ainsi rédigé :
« Outre le 1^{er} mai, à l'initiative de l'employeur, devront être chômés au moins 5 des jours de fête légale prévus par la loi (L. 222-1 du code du travail) et les usages locaux. Ces jours seront portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année. »

Tout ou partie des 5 jours de fête légale obligatoirement chômés et déterminés par l'employeur en début d'année peuvent-ils coïncider avec des jours de repos hebdomadaires des salariés ?

Les membres de la commission d'interprétation adoptent la position suivante :

Les jours de fêtes légales obligatoirement chômés et portés à la connaissance des salariés dès le premier mois de chaque année ne peuvent coïncider avec les jours de repos hebdomadaires des salariés.

Article 2

Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer les démarches nécessaires pour le dépôt et l'extension du présent avis d'interprétation.

Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

ACCORD DU 15 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX FRAIS DE LOGEMENT ET DE NOURRITURE

NOR : ASET1850593M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

UNSA ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2018, le *a* du 2^o « Autres secteurs » du paragraphe B.1 « Frais de logement : une nuit d'hôtel et un petit déjeuner par jour passé hors du domicile » de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« a) 49,40 € par jour passé hors domicile ».

Article 2

À compter du 1^{er} janvier 2018, le paragraphe B.2 « Frais de nourriture » de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« tous secteurs :

18,60 € par repas pris hors du domicile. L'employeur devra prendre un accord particulier avec le salarié itinérant précisant les circonstances dans lesquelles ce dernier bénéficiera de ce remboursement.

Tous les frais de logement et de nourriture prévus ci-dessus s'entendent pour un salarié itinérant exclusif. Pour un salarié itinérant non exclusif, ils devront être répartis entre les entreprises au prorata du nombre de produits présentés ».

Article 3

Le III de l'article 3 de l'avenant II « Dispositions relatives aux métiers de la promotion » de la convention collective nationale du 6 avril 1956 modifiée, est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Elles conviennent en outre que, dans le cas où l'administration admettrait, au cours de l'année 2018, des modifications des montants des indemnités déductibles de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévus au 1° des articles 3 et 5 de l'arrêté du 20 décembre 2002, les montants des frais de logement et de nourriture figurant au 2° et 3° du paragraphe B ci-dessus seront fixés aux nouveaux montants admis en exonération ».

Article 4

Entrée en vigueur

Le présent accord collectif entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 5

Les modalités de remboursement des frais des salariés exerçant un métier de la promotion sont exclusivement liées aux particularités des métiers de la promotion indépendamment de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité l'extension du présent accord collectif.

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

Fait à Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3104

Convention collective nationale
IDCC : 176. – INDUSTRIE PHARMACEUTIQUE

AVENANT DU 15 FÉVRIER 2018
À L'ACCORD DU 9 JUILLET 2015
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850594M
IDCC : 176

Entre :

LEEM,

D'une part, et

UNSA ;

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

CFE-CGC chimie ;

PHARMACIE LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Afin de préserver la solidarité intergénérationnelle et interentreprise du régime de prévoyance de l'industrie pharmaceutique, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises du médicament et, ainsi, ne comporte pas de stipulation spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Modification de l'article 13.1.1

L'article 13.1.1 « Assiette annuelle des cotisations » est annulé et remplacé comme suit :

« L'assiette des cotisations est celle définie aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale telle que définie à la date d'entrée en vigueur du présent accord. Si cette assiette venait ultérieurement à être modifiée, les parties signataires du présent accord se réuniraient afin de décider d'une éventuelle révision de l'assiette des cotisations.

L'allocation du congé de reclassement, prévu à l'article L. 1233-71 du code du travail, ainsi que la rémunération versée pendant la période du congé de mobilité prévu à l'article L. 1237-18 du code

du travail, versée pendant la durée excédant le préavis sont également intégrés dans l'assiette des cotisations bien que non soumis à cotisation de sécurité sociale en application des articles L. 5123-5 et L. 1237-18-3 du code du travail.

Toutefois, sont exclus du salaire soumis à cotisation :

- les gratifications exceptionnelles ;
- la prime de transport de la région parisienne ;
- les remboursements de frais de toute nature ;
- les indemnités de licenciement ou de départ ;
- les indemnités de non-concurrence et indemnités de clientèle ;
- les indemnités de précarité d'emploi ;
- toute réintégration des cotisations de retraite ou de prévoyance intervenant dans le cadre des dispositions de l'article 113 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites et de l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 relative à la réforme de l'assurance maladie et des dispositions réglementaires d'application ;
- les indemnités journalières de la sécurité sociale ;
- les indemnités journalières du régime de prévoyance. »

Article 2

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur, pour une durée indéterminée, à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

Extension

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

Fait à Paris, le 15 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

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

ACCORD DU 12 MARS 2018
RELATIF À LA DÉSIGNATION DE L'OPCA DE BRANCHE
NOR : ASET1850591M
IDCC : 2098

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

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Un accord du 8 juillet 2014, étendu par arrêté ministériel du 5 janvier 2015, avait procédé à la désignation d'AGEFOS-PME en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) de branche.

Cet accord, et le choix porté sur AGEFOS-PME, avait été réexaminé par la branche en 2016, avant d'aboutir à la conclusion d'un nouvel accord le 19 avril 2016, ce dernier ayant été étendu par arrêté ministériel du 4 octobre 2016.

En application de l'article 2 de ce dernier accord, les parties signataires devaient se rencontrer afin de procéder au réexamen de la désignation de cet OPCA.

Les 12 février et 12 mars 2018, les partenaires sociaux se sont rencontrés en commission mixte paritaire (CMP) et ont pris la décision de redésigner AGEFOS-PME comme OPCA dans les conditions visées ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;

- les actions d’animation et de promotion : de l’échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l’objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l’animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d’une distribution publicitaire, d’un échantillonnage, d’une dégustation, d’une vente-conseil, d’une démonstration dans les points de vente ou à l’extérieur ou plus simplement par le biais d’une présence en tenues publicitaires.

L’ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d’une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d’analyse des données) et la logistique du matériel d’animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d’accueil et d’accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d’accueil externalisés.

7. Les centres d’appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C’est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d’apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d’appels se définissent comme des entités composées d’opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s’appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d’appels.

Entités de relation à distance, les centres d’appels optimisent l’outil téléphonique et ses connexions avec l’informatique et d’autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l’environnement matériel et de l’environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l’entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d’application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d’appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d’appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d’application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l’activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l’objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d’autres circuits de distribution ;

- les actions d’optimisation linéaire : actions dont l’objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l’industriel pour lequel l’action est conduite). Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l’activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d’enquête civile, entrent dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d’éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l’activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l’activité d’enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d’application de la réglementation LSI visé par l’article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L’activité d’enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d’une demande spécifique, tous moyens d’investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d’une personne physique.

L’interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d’enquête civile.

Article 2

Désignation de l’OPCA de branche

Les parties signataires désignent l’AGEFOS-PME en qualité d’OPCA de la branche des prestataires de services (IDCC 2098).

Un protocole d’accord définissant les modalités pratiques de fonctionnement entre l’OPCA et la branche sera conclu au plus tard avant la fin du trimestre suivant l’extension du présent accord.

À l’instar des accords du 8 juillet 2014 et du 19 avril 2016, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Cet accord cessera de produire effet le 31 décembre 2020, le choix de l’OPCA pouvant être remis en cause à l’expiration de ce délai. Il est entendu que ce choix pourrait être reconsidéré avant ce terme dans l’hypothèse d’une réforme légale ou réglementaire qui remettrait en cause fondamentalement l’objet du présent accord.

Les parties conviennent de réexaminer la question de la désignation de l’OPCA au plus tard au premier trimestre 2020, en vue de conclure un nouvel accord reconduisant l’AGEFOS-PME ou désignant un autre OPCA.

Article 3

Dispositions générales

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de sa signature et pour une durée déterminée de 2 ans.

Il est rappelé que les partenaires sociaux s’engagent à se revoir pour le réexamen des termes du présent accord au premier trimestre 2020 au plus tard.

Vu son objet, il est entendu que les dispositions du présent accord ont vocation à s’appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Compte tenu de son objet, le présent accord est également déposé aux services de la DGEFP.

Les conditions de révision et de dénonciation du présent accord sont celles fixées par le code du travail.

Fait à Paris, le 12 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

**IDCC : 2344. – SIDÉRURGIE
(20 novembre 2001)**

(Bulletin officiel n° 2003-12 bis)

**AVENANT DU 22 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850589M
IDCC : 2344

Entre :

GESIM,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FCM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le GESIM et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CGT et FO se sont réunis les 1^{er}, 9 et 22 février 2018 pour examiner les éventuelles évolutions à apporter à la convention collective de la sidérurgie notamment au regard de la réglementation légale et conventionnelle en vigueur et pour négocier l'actualisation des points suivants de la convention collective : barèmes annuels garantis, prime de vacances, prime d'ancienneté, indemnité unique de restauration et indemnité pour frais de transport personnels.

Dans le contexte actuel de négociation en cours du nouveau dispositif conventionnel dans la métallurgie, les partenaires sociaux font le choix de n'aborder aucun des thèmes prévus dans l'accord national du 27 juin 2016 relatif à la mise en œuvre opérationnelle de la négociation de l'évolution du dispositif conventionnel de branche de la métallurgie et son avenant du 17 novembre 2017.

Les signataires sont convenus des dispositions suivantes :

MODIFICATION DES CLAUSES COMMUNES

Article 6

Environnement légal et conventionnel

Le deuxième alinéa de l'article 6 est modifié en ce sens :

« Des accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être conclus en vue de modifier les dispositions de la présente convention collective. »

CHAPITRE II

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Introduction

Afin de tenir compte des évolutions législatives et notamment de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, les parties conviennent que les dispositions des articles 10 à 16 des clauses communes de la présente convention collective demeurent applicables jusqu'à la mise en place du comité social et économique au sein de l'entreprise ou de l'établissement à l'occasion des prochaines élections professionnelles et au plus tard le 31 décembre 2019.

MODIFICATION DE L'AVENANT « MENSUELS »

Article 6

Absence

Au dernier alinéa de l'article 6 la référence « des articles L. 3142-65 et suivants » est remplacée par « des articles L. 3142-89 et suivants ».

Article 9

Suppression d'emploi

Le deuxième alinéa de l'article 9 est supprimé.

Article 11

Indemnité de licenciement

L'article 11 est modifié en ce sens :

« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave ou lourde, à une indemnité de licenciement.

Le montant et les modalités de calcul de cette indemnité sont déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour le calcul de l'indemnité, l'ancienneté prise en compte est celle définie à l'article 5 du présent avenant. Toutefois, lorsque le salarié a perçu une indemnité de licenciement lors de la rupture d'un contrat de travail conclu antérieurement avec le même employeur ou avec un employeur précédent dans le cadre d'une mutation concertée, l'indemnité de licenciement est calculée en tenant compte de l'ancienneté totale de l'intéressé sous déduction des périodes ayant déjà servi au calcul de la précédente indemnité de licenciement. »

Article 13

Libertés individuelles et non-discrimination

Le premier alinéa de l'article 13 est complété en ce sens :

« Les employeurs, les organisations syndicales et les salariés s'engagent dans le cadre des dispositions légales en vigueur, à ne pas prendre en considération, dans tous les actes de la vie professionnelle y compris la participation à une grève, l'origine, le sexe, la situation de famille ou la grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, le patronyme, le lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités et appartenances syndicales,

ou mutualistes, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée. »

Article 14

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Au deuxième alinéa de l'article 14 la référence « des articles L. 2242-1 à L. 2242-10 » est remplacée par « des articles L. 2242-17 à L. 2242-19 ».

Article 18

Handicap

Au troisième alinéa de l'article 18 la référence « des articles L. 2242-8 et L. 2242-11 » est remplacée par « des articles L. 2242-17 et L. 2242-18 ».

Article 19

Mesures de sécurité et de prévention

Les termes « comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » à l'alinéa premier et « comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail » au dernier alinéa sont remplacés respectivement par les termes « comités sociaux et économiques ou par délégation de ces comités aux commissions santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elles existent » et « comité social et économique » dès lors qu'un comité social et économique aura été mis en place au sein de l'entreprise ou de l'établissement lors des prochaines élections professionnelles.

Article 42

Période de prise des congés légaux et fixation des dates des congés légaux et conventionnels

Au quatrième alinéa les termes « comité d'entreprise » sont remplacés par les termes « comité social et économique » dès lors qu'un comité social et économique aura été mis en place au sein de l'entreprise ou de l'établissement lors des prochaines élections professionnelles.

Modification des annexes

Au bas du tableau de l'annexe III, « Frais de transport » (art. 38 du chapitre IX), la référence « Les valeurs représentent 1/5 de la carte d'abonnement hebdomadaire du pass métrolor seconde classe (abonnement pour les voyageurs circulant en Lorraine) » est remplacée par « Les valeurs représentent 1/5 de la carte d'abonnement hebdomadaire applicable dans la région Grand Est ».

ACTUALISATION DES BARÈMES ANNUELS GARANTIS, PRIME DE VACANCES, PRIME D'ANCIENNETÉ,
INDEMNITÉ UNIQUE DE RESTAURATION ET INDEMNITÉ DE TRANSPORTS PERSONNELS

Article 1^{er}

Barèmes annuels garantis (BAG)

Les montants des barèmes annuels garantis, définis à l'article 25 du chapitre VII de la convention collective de la sidérurgie et indiqués en son annexe II, sont remplacés, pour l'année 2018, par les valeurs suivantes :

NIVEAU	COEFFICIENT	GRILLE de transposition	BAG
I	140	–	18 079
	145	–	18 088
	155	–	18 093
II	170	–	18 151
	180	–	18 388
	190	–	18 783
III	215	–	19 466
	225	–	19 824
	240	–	20 350
IV	255	60	20 831
	270	68	21 839
	285	76	22 839
V	305	80	24 447
	335	86	26 737
	365	92	28 799
	395	100	30 884

Article 2

Prime d'ancienneté

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est maintenue à sa valeur en vigueur, soit 4,65 €.

Article 3

Prime de vacances

Le montant de la prime de vacances, pour l'année 2018, est porté à 820 € maximum. Chaque jour ouvrable de congé légal acquis donne droit à un trentième de la prime.

Article 4

Indemnité unique de restauration sur le lieu de travail

Le montant de l'indemnité unique de restauration est maintenu à 4,55 €.

Article 5

Prise en charge des frais de transports personnels

Les valeurs indiquées dans le barème unique figurant à l'annexe IV sont maintenues à leurs valeurs en vigueur.

Article 6

Dépôt

Le présent avenant est signé, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour dépôt à la direction générale du travail, 39-43, quai André-Citroën,

75902 Paris Cedex 15 et au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, 27, rue Louis-Blanc,
75484 Paris Cedex 10.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3060

Convention collective nationale
IDCC : 1930. – MÉTIERS DE LA TRANSFORMATION DES GRAINS

AVENANT N° 5 DU 6 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MENSUELLES MINIMUM (REMM)
À COMPTER DU 1^{ER} MARS 2018

NOR : ASET1850597M

IDCC : 1930

Entre :

ANMF ;

SRF ;

CFSI ;

SNIA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis entre janvier et mars 2018 dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires minima.

Après divers échanges, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord dans les termes qui suivent.

Article 1^{er}

*Objet de l'avenant et intégration de son contenu
dans la convention collective*

Le présent avenant a pour objet de revaloriser les minima professionnels applicables aux salariés relevant de la convention collective des métiers de la transformation des grains (IDCC 1930) fixés dans l'annexe II relative aux salaires minima.

Article 2

Modification du point IV de l'annexe II « Salaires » : rémunération mensuelle minimum (REMM), niveaux I à IX

À partir du 1^{er} mars 2018, les montants bruts de la rémunération mensuelle minimum garantie aux salariés en contrepartie d'une durée de travail effectif de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires) sont fixés comme suit :

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRES MINIMA à partir du 1 ^{er} mars 2018
Niveau I		1 516,00 €
Niveau II		1 593,00 €
Niveau III		1 673,00 €
Niveau IV		1 763,00 €
Niveau V		1 996,00 €
Niveau VI	1 ⁽¹⁾	2 163,54 €
	2	2 333,14 €
Niveau VII		2 852,79 €
Niveau VIII		3 430,78 €
Niveau IX		4 295,09 €
(1) Le salarié atteint automatiquement l'échelon 2 après 8 mois de présence continue sur le poste.		

Dans le cadre d'un forfait annuel en jours convenu avec un salarié cadre (classé *a minima* au niveau VI), le salaire minimum de son niveau détermine la REMM brute minimale devant être versée à un salarié occupé sur la base annuelle de 218 jours.

Lorsque la durée de travail dont relève le salarié est différente de 151,67 heures par mois (soit 35 heures hebdomadaires), il y a lieu de calculer les minima applicables au prorata de la durée de travail de l'intéressé indépendamment des majorations légales éventuellement dues.

Article 3

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Date d'application

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises puissent bénéficier de la nouvelle grille de salaires minima par niveau au plus tôt.

En conséquence, le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} mars 2018 pour les parties signataires et s'appliquera donc à l'ensemble des entreprises adhérentes aux syndicats signataires et à leurs salariés à compter de cette date.

Le présent accord s'appliquera à l'ensemble des entreprises de la branche et à leurs salariés, le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les partenaires sociaux demandent donc expressément aux services du ministre chargé du travail, une application de l'accord la plus rapide possible.

Article 5

Publicité et dépôt

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, l'ANMF étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

Article 6

Extension

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

Fait à Paris, le 6 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT N° 70 DU 12 SEPTEMBRE 2017
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1751125M
IDCC : 1875

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Un paragraphe supplémentaire est inséré à la suite du premier paragraphe de l'annexe 2 relative aux salaires minima conventionnels, avant le paragraphe dédié aux avantages en nature. Il est ainsi rédigé :

« Tout salarié ayant obtenu l'un des certificats de qualification professionnelle (CQP) visés ci-dessous bénéficie de plein droit, pour chaque CQP obtenu, de trois points de coefficient, en supplément du coefficient minimum conventionnel correspondant à sa classification :

Le CQP « Conseiller en clientèle vétérinaire » (CCV) ;

Le CQP « Technicien en soins vétérinaires » (TSV) ;

Le CQP « Auxiliaire en dentisterie équine » (ADE).

Ces certifications peuvent être obtenues soit à l'issue d'une formation professionnelle, soit à l'issue d'une expérience professionnelle salariée ou bénévole supérieure à 1 an équivalent temps plein, en continu ou discontinu, en rapport avec les activités de la certification visée pourront accéder au certificat de qualification professionnelle par la validation des acquis de l'expérience. »

Article 2

Le présent avenant faisant partie intégrante de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires IDCC 1875, il peut être dénoncé ou modifié à condition d'observer les règles définies de ladite convention collective.

Article 3

Le présent avenant fera l'objet des mesures de publicité et de dépôt en vigueur, ainsi que d'une demande d'extension auprès des services centraux du ministère du travail.

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 12 septembre 2017.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/26

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aquaculture : avenant n° 10 du 17 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mai 2018	90
Conchyliculture : avenant n° 24 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018.....	92
Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 127 bis du 27 mars 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2018.....	94
Entreprises agricoles de déshydratation (Champagne-Ardenne) : avenant n° 129 du 18 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2018	98
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne) : avenant n° 63 du 16 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018.....	101
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage et de cultures spécialisées et CUMA (Corrèze) : avenant n° 147 du 14 mai 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2018	107
Exploitations agricoles et horticoles (Pyrénées-Atlantiques) : avenant n° 50 du 26 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018	109
Exploitations agricoles, ETAF et CUMA (Doubs, Haute-Saône, Jura et Territoire de Belfort) : avenant n° 32 du 4 avril 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2018	111
Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Aube) : avenant n° 80 du 30 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018	113
Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 40 du 6 avril 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} juin 2018.....	116
Exploitations horticoles, maraîchères, pépinières et d'arboriculture fruitière (Eure-et-Loir) : avenant n° 76 du 6 février 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} février 2018.....	119
Production agricole (Vienne) et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Vienne et Deux-Sèvres) : avenant n° 53 du 19 janvier 2018 relatif aux salaires au 1 ^{er} janvier 2018 ...	121

Brochure n° 3609

Convention collective nationale

IDCC : 7010. – PERSONNEL DES ÉLEVAGES AQUACOLES

AVENANT N° 10 DU 17 MAI 2018

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

NOR : *AGRS1897166M*

IDCC : 7010

Entre :

Fédération française d'aquaculture (FFA) ;

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FGTA FO ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I (salaires) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} mai 2018 :

ANNEXE I

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
100	9,89 €	1 500,02 €
130	9,92 €	1 504,57 €
140	10,03 €	1 521,25 €
150	10,14 €	1 537,93 €
160	10,30 €	1 562,20 €
170	10,46 €	1 586,47 €
180	10,66 €	1 616,80 €
225	11,40 €	1 729,04 €
250	12,31 €	1 867,06 €

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
300	13,17 €	1 997,49 €
400	14,89 €	2 258,37 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 17 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,
Journal officiel du 8 juillet 2001)

AVENANT N° 24 DU 6 FÉVRIER 2018

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

NOR : AGRS1897167M

IDCC : 7019

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires

À compter du 1^{er} février 2018 les salaires minimaux garantis sont les suivants :

(En euros.)

ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
1	9,91
2	10,13
3	10,40
4	10,69
5	11,80
6	15,51

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur avec effet au 1^{er} février 2018.

Fait à Paris, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

AVENANT N° 127 *BIS* DU 27 MARS 2018

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES

POUR L'ANNÉE 2018

NOR : AGRS1897165M

IDCC : 7002

Entre :

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire (FGA CFDT) ;

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

Syndicat national de la coopération et transformation agricoles (SNCOA CFE-CGC) ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire (UNSA 2A),

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants n° 91 et 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2017, de :

+ 1,30 % pour le coefficient hiérarchique 205 au coefficient 230 ;

+ 1,2 % pour les coefficients hiérarchiques 235 au coefficient 630 inclus.

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2017, ne pourra être rémunéré.

Article 2

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151,67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise

lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2018

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
I	205	19 500 €	1 500,25 €
	210	19 569 €	1 505,32 €
	215	19 635 €	1 510,38 €
II	220	19 701 €	1 515,45 €
	225	19 767 €	1 520,51 €
	230	19 833 €	1 525,58 €
	235	19 945 €	1 534,22 €
III	240	20 131 €	1 548,51 €
	250	20 587 €	1 583,61 €
	260	21 292 €	1 637,82 €
IV	270	21 975 €	1 690,36 €
	280	22 603 €	1 738,66 €
	290	23 307 €	1 792,86 €
V	300	23 973 €	1 844,07 €
	310	24 639 €	1 895,28 €
	320	25 337 €	1 949,01 €
VI	330	26 000 €	1 999,98 €
	340	26 687 €	2 052,84 €
	350	27 386 €	2 106,65 €
VII	360	28 056 €	2 158,18 €
	370	28 757 €	2 212,06 €
	380	29 459 €	2 266,11 €
	390	30 158 €	2 319,84 €
VIII	400	30 793 €	2 368,68 €
	410	31 458 €	2 419,81 €
	420	32 155 €	2 473,46 €
	430	32 853 €	2 527,12 €
IX	440	33 561 €	2 581,63 €
	450	34 248 €	2 634,50 €
	460	34 949 €	2 688,38 €
	470	35 638 €	2 741,41 €

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
X	480	36 336 €	2 795,06 €
	490	37 034 €	2 848,79 €
	500	37 726 €	2 901,96 €
	510	38 424 €	2 955,69 €
	520	39 121 €	3 009,35 €
XI	530	39 875 €	3 067,33 €
	540	40 517 €	3 116,73 €
	550	41 210 €	3 169,98 €
	560	41 908 €	3 223,71 €
	570	42 606 €	3 277,36 €
XII	580	43 308 €	3 331,41 €
	590	43 996 €	3 384,27 €
	600	44 693 €	3 437,92 €
	610	45 390 €	3 491,57 €
	620	46 089 €	3 545,30 €
XIII	630	46 781 €	3 598,56 €

Convention collective

**IDCC : 8215. – ENTREPRISES AGRICOLES DE DÉSHYDRATATION
(Champagne-Ardenne)
(20 mars 1970)**

(Étendue par arrêté du 16 juillet 1971,
Journal officiel du 17 août 1971)

**AVENANT N° 129 DU 18 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897168M
IDCC : 8215

Entre :

Fédération nationale des déshydrateurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I prévue à l'article 11 de la convention collective du 20 mars 1970 concernant la valeur horaire du point est remplacée par le barème annexé au présent avenant et prendra effet au 1^{er} février 2018.

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 127 du 12 janvier 2017 seront abrogées au 1^{er} février 2018.

Article 3

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

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des salaires au 1^{er} février 2018

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures	SALAIRE MENSUEL base 162,5 heures *
Conducteur engins agricoles	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
	2	155	10,83	1 642,34	1 788,85
	3	165	11,28	1 710,20	1 862,77
Chef d'équipe plaine	1	175	11,96	1 813,85	1 975,66
Chef de plaine	1	190	12,98	1 969,33	2 145,00
	2	205	14,01	2 124,80	2 314,35
	3	220	15,03	2 280,27	2 483,69
Conducteur de camion	1	140	10,16	1 541,04	1 678,51
	2	150	10,60	1 607,04	1 750,40
	3	160	11,06	1 677,65	1 827,30
	4	165	11,28	1 710,20	1 862,77
Conducteur engins manuten- tion	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
	2	140	10,16	1 541,04	1 678,51
	3	150	10,60	1 607,04	1 750,40
Assistant de fabrication	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
	2	145	10,37	1 573,27	1 713,62
	3	150	10,60	1 607,04	1 750,40
Pilote d'installation	1	155	10,83	1 642,34	1 788,85
	2	165	11,28	1 710,20	1 862,77
	3	175	11,96	1 813,85	1 975,66
Chef d'équipe fabrication	1	185	12,64	1 917,50	2 088,56
Responsable fabrication	1	210	14,35	2 176,62	2 370,79
Responsable d'usine	1	240	16,40	2 487,57	2 709,48
Agent d'entretien	1	145	10,37	1 573,27	1 713,62
	2	160	11,06	1 677,65	1 827,30
	3	180	12,30	1 865,68	2 032,11
Chef d'équipe entretien	1	195	13,33	2 021,15	2 201,45
Responsable atelier	1	205	14,01	2 124,80	2 314,35
	2	225	15,38	2 332,10	2 540,14
Agent de silo	1	145	10,37	1 573,27	1 713,62
	2	155	10,83	1 642,34	1 788,85

CATÉGORIE	NIVEAU	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures	SALAIRE MENSUEL base 162,5 heures *
Chef d'équipe silo	1	170	11,62	1 762,03	1 919,21
Responsable stockage	1	210	14,35	2 176,62	2 370,79
Ouvrier de déshydratation	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
Secrétaire	1	155	10,83	1 642,34	1 788,85
	2	175	11,96	1 813,85	1 975,66
Secrétaire de direction	1	205	14,01	2 124,80	2 314,35
Assistante de direction	1	240	16,40	2 487,57	2 709,48
Agent administratif	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
	2	145	10,37	1 573,27	1 713,62
	3	155	10,83	1 642,34	1 788,85
Comptable	1	175	11,96	1 813,85	1 975,66
	2	190	12,98	1 969,33	2 145,00
	3	205	14,01	2 124,80	2 314,35
Responsable comptabilité	1	215	14,69	2 228,45	2 427,24
	2	225	15,38	2 332,10	2 540,14
Chef comptable	1	240	16,40	2 487,57	2 709,48
Contrôleur de gestion	1	225	15,38	2 332,10	2 540,14
Responsable ressources hu- maines	1	225	15,38	2 332,10	2 540,14
	2	240	16,40	2 487,57	2 709,48
Aide laborantin	1	135	9,92	1 504,20	1 638,39
	2	140	10,16	1 541,04	1 678,51
	3	150	10,60	1 607,04	1 750,40
Technico-commercial	1	185	12,64	1 917,50	2 088,56
	2	200	13,67	2 072,98	2 257,90
	3	220	15,03	2 280,27	2 483,69
* Horaire réel, il est tenu compte des majorations pour heures supplémentaires.					

Les coefficients 100 à 160 inclus sont établis sans référence à une valeur de point.

Valeur du point hiérarchique à partir du coefficient 165 : 0,068338.

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic fixé à 9,88 € par heure à compter du 1^{er} janvier 2018.

Convention collective

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Bretagne)
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,
Journal officiel du 31 décembre 1991)

**AVENANT N° 63 DU 16 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : *AGRS1897169M*
IDCC : 8532

Entre :

Entrepreneurs des territoires – fédération Bretagne ;

Syndicat des prestataires de services avicoles,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes
Force ouvrière FGTA FO ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1^{er} février 2018.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1^{er} février 2018 et qui est déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 16 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018 POUR LE PERSONNEL D'EXÉCUTION DES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX À L'EXCLUSION DES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES À L'AVICULTURE

COEF.	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.	9,88 €	1 498,47 €
110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel.	10,31 €	1 563,72 €
120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel. Cette définition correspond aux compétences définies dans le référentiel du CQP « Salarié agricole qualifié en polyculture »	10,60 €	1 607,70 €
130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien les réparations courantes du matériel.	10,89 €	1 651,69 €
130	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise.	10,89 €	1 651,69 €
140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	11,54 €	1 750,27 €
150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation de chantier ou d'atelier de réparations, et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur. Cette définition correspond aux compétences définies dans le référentiel du titre « Technicien gestionnaire de chantiers en entreprises de travaux agricoles »	12,20 €	1 850,37 €
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2018 : 9,88 €.			

ANNEXE II

DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF OCCUPÉ DANS LES ENTREPRISES
RELEVANT DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA PRÉSENTE CONVENTION

COEF.	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples. Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans.	10,60 €	1 607,70 €

ANNEXE III

DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018 POUR LE PERSONNEL OCCUPÉ À DES TRAVAUX DE MISE EN PLACE OU D'ENLÈVEMENT DE VOLAILLES DANS LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES À L'AVICULTURE

COEF.	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, 1 ^{er} niveau (débutant) Emploi occupé par tout salarié, ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises.	9,88 €	1 498,47 €
110	Agent d'exécution, 2 ^e niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.	10,31 €	1 563,72 €
120	Agent spécialisé Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.	10,60 €	1 607,70 €
130	Agent qualifié ou agent de ramassage mécanisé Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	10,89 €	1 651,69 €
140	Chef d'équipe, 1 ^{er} niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	11,54 €	1 750,27 €
150	Chef d'équipe, 2 ^e niveau Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	12,20 €	1 850,37 €
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2018 : 9,88 €.			

ANNEXE IV

DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018 POUR LE PERSONNEL CHARGÉ DES TRAVAUX D'INTERVENTIONS TECHNIQUES DANS LES ENTREPRISES DE PRESTATIONS DE SERVICES À L'AVICULTURE

COEF.	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, soit 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, 1 ^{er} niveau Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles.	9,88 €	1 498,47 €
110	Agent d'exécution, 2 ^e niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.	10,31 €	1 563,72 €
120	Agent spécialisé Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.	10,60 €	1 607,70 €
130	Agent qualifié Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	10,89 €	1 651,69 €
140	Agent hautement qualifié, technicien 1 ^{er} niveau, chef d'équipe 1 ^{er} niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail.	11,54 €	1 750,27 €
150	Agent hautement qualifié, technicien 2 ^e niveau, chef d'équipe 2 ^e niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives. Ce dernier maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier dont il peut contrôler les équipes de travail.	12,20 €	1 850,37 €
(*) Smic au 1 ^{er} janvier 2018 : 9,88 €.			

ANNEXE V

DÉFINITION DES EMPLOIS ET SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018
POUR LE PERSONNEL D'ENCADREMENT OCCUPÉ DANS LES ENTREPRISES
RELEVANT DE L'ARTICLE 1^{ER} DE LA PRÉSENTE CONVENTION

DÉFINITION DES CATÉGORIES		
Coef.	Personnel d'encadrement	Salaire mensuel (base 169 heures)
160	Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	2 752,26 €
170	Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	3 076,68 €
180	Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise	De gré à gré

Convention collective

**IDCC : 9191. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE
ET DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET CUMA**

(Corrèze)

(24 mai 1967)

(Étendue par arrêté du 18 juillet 1968,
Journal officiel du 24 août 1968)

**AVENANT N° 147 DU 14 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2018**

NOR : AGRS1897174M

IDCC : 9191

Entre :

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

Fédération départementale des CUMA de la Corrèze,

D'une part, et

Fédération des employés et cadres syndicats FO de la Corrèze ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de poly-culture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

« Article 17

Rémunération de base

Salaires horaires

Niveau I. – Emplois d'exécutants		
100	Échelon 1	9,88 €
110	Échelon 2	9,90 €
Niveau II. – Emplois spécialisés		
120	Échelon 1	10,01 €

130	Échelon 2	10,09 €
Niveau III. – Emplois qualifiés		
140	Échelon 1	10,28 €
150	Échelon 2	10,36 €
Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés		
160	Échelon 1	10,75 €
170	Échelon 2	11,17 €

Article 2

L'article 4 de l'avenant « Cadres » du 30 mai 1967 à la convention collective de travail concernant les exploitations agricoles de polyculture, de cultures spécialisées, d'élevage, d'élevages spécialisés et les CUMA de la Corrèze du 24 mai 1967 est modifié comme suit :

« Article 4

Salaires

La rémunération du personnel d'encadrement se compose d'un salaire mensuel et d'une prime d'intéressement librement débattue entre les parties.

Le salaire mensuel de base des cadres est fixé comme suit :

SALAIRES DES CADRES	SALAIRE MENSUEL DE BASE
Cadre du 1 ^{er} groupe (coef. 350)	3 564 €
Cadre du 2 ^e groupe (coef. 280)	3 474 €
Cadre du 3 ^e groupe (coef. 200)	2 394 €
Cadre du 4 ^e groupe (coef. 180)	2 147 €

Article 3

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

Article 4

Le présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et un exemplaire sera déposé à l'unité départementale DIRECCTE de la Corrèze.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-26 et suivants du code du travail.

Fait à Tulle, le 14 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9641. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET HORTICOLES**
(Pyrénées-Atlantiques)
(18 novembre 1985)

(Étendue par arrêté du 27 mai 1986,
Journal officiel du 15 juin 1986)

AVENANT N° 50 DU 26 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018

NOR : AGRS1897176M
IDCC : 9641

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricole des Pyrénées-Atlantiques ;

Fédération des CUMA Béarn – Landes – Pays basque ou Fédération des CUMA 640 ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pyrénées-Atlantiques,

D'une part et,

Syndicat national des cadres d'exploitation agricole CFE-CGC des Pyrénées-Atlantiques ;

Syndicat général agroalimentaire – Confédération française démocratique du travail SGA CFDT
des Pyrénées-Atlantiques ;

Syndicat CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les modifications ci-après sont apportées (aux articles 29, 66 et 73 de la convention collective du 18 novembre 1985) :

Articles 29 et 66

Rémunération horaire concernant les exploitations agricoles et horticoles

Les salaires, exprimés en euros, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018.

EMPLOI OCCUPÉ		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon	
I	1	9,88 €
	2	9,93 €
II	1	9,97 €
	2	10,04 €

EMPLOI OCCUPÉ		SALAIRE HORAIRE
Niveau	Échelon	
III	1	10,14 €
	2	10,40 €
IV	–	10,65 €

Article 73

Rémunération et salaire de base concernant les cadres

Les salaires, exprimés en euros, sont fixés comme suit à compter du 1^{er} janvier 2018.

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
III	225	11,79 €
II	320	13,37 €
I	400	14,72 €

Article 2

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

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord de branche applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA SUD AQUITAINE les données sexuées de rémunération par tranches significatives à partir du Smic des salariés des exploitations agricoles rentrant dans le champ de la convention collective.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale des Pyrénées-Atlantiques.

Fait à Pau, le 26 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8434. – EXPLOITATIONS AGRICOLES, ETAF ET CUMA
(Franche-Comté)
(1^{er} novembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 11 juin 1999,
Journal officiel du 23 juin 1999)

**AVENANT N° 32 DU 4 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2018**

NOR : AGRS1897170M
IDCC : 8434

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Franche-Comté ;

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Franche-Comté ;

Entrepreneurs des territoires Franche-Comté,

D'une part, et

SGA CFDT de Franche-Comté ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue en annexe de la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1^{er} juin 2018 :

(En euros.)

CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N1 E1	9,88	1 498,50
N1 E2	10,09	1 530,35
N2 E1	10,37	1 572,82
N2 E2	10,60	1 607,70
N3 E1	11,18	1 695,67
N3 E2	11,40	1 729,04
N4 E1	11,82	1 792,74

CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
N4 E2	12,11	1 836,72
TAM niveau 1	13,53	2 052,10
TAM niveau 2	14,60	2 214,38
Cadres niveau 1	16,42	2 490,42
Cadres niveau 2	17,50	2 654,23

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne - Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9101. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Aube)

(18 janvier 1977)

(Étendue par arrêté du 20 février 1978,
Journal officiel du 29 mars 1978)

AVENANT N° 80 DU 30 JANVIER 2018

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

NOR : *AGRS1897173M*

IDCC : 9101

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Aube,

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole de l'Aube ;

D'une part, et

Syndicat des salariés d'exploitations agricoles de l'Aube FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

D'autre part,

il a donc été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre des négociations, les partenaires sociaux se sont accordés sur la revalorisation des salaires des salariés des coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube.

Article 1^{er}

Salaires des salariés non cadres et cadres

Les points I et II de l'annexe III de la convention collective de travail du 18 janvier 1977 concernant les coopératives d'utilisation du matériel en commun, les exploitations d'élevage, exploitations horticoles, exploitations maraîchères, exploitations de polyculture, pépinières du département de l'Aube sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« Salaires minimaux à dater du 1^{er} février 2018

I. – Salaires

ANCIEN COEFFICIENT	QUALIFICATION	TAUX horaire	SALAIRE mensuel (151,67 heures)
100	Ouvrier, employé d'exécution		
	– niveau I, échelon 1	9,88 €	1 498,50 €
	– niveau I, échelon 2	9,96 €	1 510,63 €
110-120	Ouvrier, agent technique, employé spécialisés	10,15 €	1 539,45 €
115-125	– niveau II, échelon 1	10,33 €	1 566,75 €
130	– niveau II, échelon 2		
140	Ouvrier, agent technique, employé qualifiés	10,55 €	1 600,12 €
150	– niveau III, échelon 1	10,78 €	1 635,00 €
	– niveau III, échelon 2		
170	Ouvrier, agent technique, employé hautement qualifiés	11,31 €	1 715,39 €
	– niveau IV		

Nota. – Le classement des salariés d'exploitation dans la nouvelle grille de définition des emplois ne peut être la cause d'une diminution du salaire minimal conventionnel dont les salariés bénéficiaient antérieurement ; en revanche, la modification de la définition de l'emploi, ou de sa dénomination, ou la modification du coefficient, niveau ou échelon y afférent, ne peuvent être en aucun cas considérés comme la perte d'un avantage acquis.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de 35 heures par semaine sont majorées de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % pour les heures suivantes.

II. – Rémunération du personnel d'encadrement

TAM en horaire collectif	TAUX horaire	SALAIRE pour 35 heures par semaine, soit 1 820 heures par an Taux horaire × 151,67	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures par an Taux horaire × 180,21
TAM 1, E1, coefficient 200	14,45 €	2 191,63 €	2 604,03 €
TAM 1, E2, coefficient 230	16,62 €	2 520,76 €	2 995,09 €
TAM 2, coefficient 260	18,80 €	2 851,40 €	3 387,95 €

TAM et cadres autonomes	TAUX HORAIRE	SALAIRE FORFAITAIRE pour 2 094 heures ou 218 jours par an Taux horaire × 180,21
C1, coefficient 290	20,96 €	3 777,20 €

CADRES DIRIGEANTS	SALAIRE FORFAITAIRE
C2, coefficient 350	5 180,66 €

Article 2

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt.

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Il sera déposé à l'unité départementale de l'Aube de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est.

Fait à Troyes, le 30 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8541. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON
(Charente-Maritime)
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,
Journal officiel du 19 juin 1987)

**AVENANT N° 40 DU 6 AVRIL 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JUIN 2018**

NOR : AGRS1897171M
IDCC : 8541

Entre :

Union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes,

D'une part, et

Union régionale CFDT de Poitou-Charentes ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union départementale CGT-FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

« Annexe II

Barème des salaires au 1^{er} juin 2018

1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

Personnel ouvrier

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	9,88
2	105	9,90
	110	9,93

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
3	115	9,96
	125	10,01
	135	10,04
4	150	10,12
	170	10,19
	200	10,26

Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	9,88
2	110	9,93
	120	9,98
3	135	10,04
	150	10,12
4	170	10,19
5	190	10,21
	210	10,27
6	240	10,34
	270	10,48

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	190	10,21
2	230	10,32
	270	10,48
3	320	10,69
	370	11,03

Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	280	10,50
2	360	10,96
3	420	11,38
4	460	11,63

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
5	480	11,81
6	510	11,98
7	550	12,33
8	600	12,46

2. Point d'ancienneté

Valeur du point d'ancienneté : 5,65 €. »

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 6 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9283. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE
(Eure-et-Loir)
(24 juin 1969)**

(Étendue par arrêté du 21 avril 1971,
Journal officiel du 22 mai 1971)

**AVENANT N° 76 DU 6 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} FÉVRIER 2018**

NOR : AGRS1897175M
IDCC : 9283

Entre :

Chambre syndicale horticole d'Eure-et-Loir ;

Syndicat des arboriculteurs fruitiers d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

Union départementale du syndicat CGT-FO d'Eure-et-Loir ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

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 concernant le barème des salaires, de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« I. – Barème des salaires

Emplois d'ouvriers de production

(En euros.)

NIVEAU - ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I Échelon 1	9,88	1 498,50
Niveau I Échelon 2	9,90	1 501,53
Niveau II Échelon 1	9,97	1 512,15
Niveau II Échelon 2	10,05	1 524,28
Niveau III Échelon 1	10,26	1 556,13
Niveau III Échelon 2	10,35	1 569,78

NIVEAU - ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau IV Échelon 1	10,85	1 645,62
Niveau IV Échelon 2	11,19	1 697,19

Emplois d'encadrement

(En euros.)

Niveau V Échelon 1	11,96	1 813,97
Niveau V Échelon 2	13,03	1 976,26
Niveau VI Échelon 1	14,26	2 162,81
Niveau VI Échelon 2	15,19	2 303,87
Niveau VII	Fixé de gré à gré	Fixé de gré à gré

Emplois de bureau

(En euros.)

Niveau II Échelon 1	9,97	1 512,15
Niveau II Échelon 2	10,05	1 524,28
Niveau III Échelon 1	10,26	1 556,13
Niveau III Échelon 2	10,35	1 569,78

II. – Évaluation des prestations en nature

Nourriture

PETIT-DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,41 €	8,03 €	5,62 €	16,06 €

Article 2

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} février 2018.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre, 13, rue du Docteur André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8542. – SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE
(Vienne)
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
(Vienne et Deux-Sèvres)
(23 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 26 juin 2000,
Journal officiel du 13 juillet 2000)

**AVENANT N° 53 DU 19 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : *AGRS1897172M*
IDCC : 8542

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de la Vienne FNSEA 86 ;
Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires de la Vienne EDT 86 ;
Syndicat professionnel des entrepreneurs des territoires des Deux-Sèvres EDT 79,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Vienne ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;
Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 36 de la convention est complété par les dispositions suivantes :

Les taux des salaires horaires ainsi que le salaire mensuel pour les catégories professionnelles prévues à l'article 15 de la convention collective sont ainsi fixés :

Article 36

Salaire horaire

NIVEAU - ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I	9,88 €	1 498,50 €
Niveau II. – Échelon 1	10,15 €	1 539,45 €
Niveau II. – Échelon 2	10,23 €	1 551,58 €
Niveau III. – Échelon 1	10,44 €	1 583,43 €

NIVEAU - ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau III. – Échelon 2	10,56 €	1 601,64 €
Niveau IV. – Échelon 1	10,92 €	1 656,24 €
Niveau IV. – Échelon 2	11,56 €	1 753,31 €

L'article 6 de l'annexe I de la convention est complété par les dispositions suivantes :

ANNEXE I

Article 6

Détermination des salaires

Les valeurs sont les suivantes :

Groupe 1	3 331 €
Groupe 2	2 796 €
Groupe 3	2 283 €

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clauses particulières.

Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement des rémunérations entre les femmes et les hommes.

Ils demandent aux organismes ad hoc les données en matière d'écart de rémunération.

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Benoît, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165180260-000718

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
