

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/27 DU 21 JUILLET 2018

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

(*) Aucun texte du ministère de l'agriculture dans le *BO* n° 27.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/27

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Avocats (cabinets [personnel salarié]) : avenant n° 118 du 19 janvier 2018 relatif aux congés exceptionnels	4
Banque populaire : avenant du 26 mars 2018 portant modification de l'article 59 de la convention collective	6
Bâtiment (Auvergne, Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 22 mars 2018 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2018 (Auvergne, Rhône-Alpes).....	9
Bâtiment (Auvergne, Rhône-Alpes [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 22 mars 2018 relatif aux indemnités de repas et de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2018 (Auvergne, Rhône-Alpes).....	11
Bâtiment et travaux publics (La Réunion [ouvriers, ETAM, cadres]) : accord du 28 février 2018 relatif aux salaires et aux primes au 1 ^{er} mars 2018	13
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 55 du 7 février 2018 relatif au CQP « Charcutier préparateur qualifié »	19
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 56 du 7 février 2018 relatif au régime prévoyance	38
Boucherie, boucherie-charcuterie : avenant n° 57 du 7 février 2018 relatif à la création de la qualification de « Charcutier préparateur qualifié ».....	45
Commerce de gros : accord du 8 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mai 2018	47
Distribution directe (entreprises) : avenant n° 33 du 21 novembre 2017 relatif à la modification des référentiels du CQP « Chef d'équipe distribution » et à la reconduction du dispositif.....	50
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 37 du 23 février 2018 relatif à l'article 42 portant sur les congés payés.....	52
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 38 du 23 février 2018 relatif à l'article 43 portant sur les absences pour soigner un enfant malade.....	55
Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) : avenant n° 39 du 23 février 2018 relatif à l'article 44 portant sur les autorisations d'absence pour événements familiaux	57
Journalistes : protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée	59

Mannequins (agences) : avenant n° 7 du 27 mars 2018 relatif à la mise en place du paritarisme	62
Métallurgie (Aube) : accord du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux effectifs garantis et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018	65
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 16 avril 2018 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels au 1^{er} mai 2018	75
Métallurgie (Hautes-Pyrénées) : accord du 16 avril 2018 relatif aux taux effectifs garantis des mensuels pour 2018	78
Métallurgie (Rhône) : accord du 27 mars 2018 relatif aux rémunérations annuelles garanties et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour 2018 (annexe II)	81
Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) : accord du 17 janvier 2018 relatif à la nouvelle classification conventionnelle	86
Presse (information spécialisée [cadres, TAM]) : protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels pour 2018	100
Presse (information spécialisée [employés]) : protocole d'accord du 21 mars 2018 relatif aux minima garantis mensuels pour 2018.....	103
Retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO) : adhésion par lettre du 5 avril 2018 de la CGT-FO à l'accord du 17 novembre 2017 relatif au régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.....	106
Spectacle vivant (secteur privé) : avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux applicables au 1^{er} avril 2018 en application du titre VI « Grilles des emplois – Classification – Salaires »	107
Transports routiers : accord du 6 mars 2018 portant revalorisation des rémunérations conventionnelles.....	144
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 20 mars 2018 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche	151
Verre (industries de fabrication mécanique) : accord du 20 mars 2018 relatif aux salaires minima 2018.....	154
Verre (industries de fabrication mécanique) : avenant n° 1 du 20 mars 2018 à l'accord du 31 janvier 2011 relatif aux frais de repas, d'hébergement et de transport des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.....	159

Brochure n° 3078

Conventions collectives nationales

CABINETS D'AVOCATS

IDCC : 1000. – **Personnel salarié**

IDCC : 1850. – **Avocats salariés**

AVENANT N° 118 DU 19 JANVIER 2018
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS

NOR : ASET1850625M

IDCC : 1000

Entre :

FNUJA ;

UPSA ;

CNADA ;

SAFE ;

AEF,

D'une part, et

UNSA ;

CSFV CFTC ;

SPAAC CFE-CGC ;

SNPJ CFDT ;

FNSECP CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche ont décidé de mettre en harmonie leur convention collective avec les nouvelles dispositions du code du travail.

L'article 24 de la convention collective nationale du 20 février 1979 est ainsi rédigé :

« Article 24

Congés exceptionnels

En dehors des congés annuels, le salarié a droit à des congés payés de courte durée pour les événements personnels dans les conditions ci-après :

- mariage du salarié : 8 jours ouvrés ;
- conclusion d'un Pacs par le salarié : 4 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- naissance, ou arrivée d'un enfant en vue de son adoption : 3 jours ouvrés.

Les congés ci-dessus pourront être pris dans les 3 semaines qui précéderont ou suivront l'événement.

- décès du conjoint, du partenaire de Pacs, du concubin : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un autre descendant ou d'un ascendant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un ascendant ou descendant de son conjoint, partenaire de Pacs, ou concubin : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère ou d'une sœur du salarié : 3 jours ouvrés ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés ;
- annonce au salarié de la survenance d'un handicap chez son conjoint, son partenaire de Pacs, ou son concubin : 2 jours ouvrés.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les avantages de même nature institués par d'autres textes.

Toutes autres absences autorisées par l'employeur si elles ne sont pas récupérées d'accord avec lui s'imputeront sur le congé annuel fixé à l'article 21. »

Les parties conviennent de demander l'extension de cet avenant. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 19 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

AVENANT DU 26 MARS 2018
PORTANT MODIFICATION DE L'ARTICLE 59 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850628M

IDCC : 3210

Entre :

BPCE,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La législation sur les absences pour événements familiaux a évolué avec la loi du 8 août 2016 qui a modifié certaines durées de congés pour événements familiaux et introduit de nouveaux droits à congé pour événement familiaux qu'il convient d'articuler avec les dispositions prévues à l'article 59 de la convention collective de la branche Banque populaire.

C'est dans ce cadre que les signataires du présent avenant décident de modifier les dispositions de l'article 59 concernant le nombre de jours attribués dans le cadre du décès des collatéraux du salarié, de son conjoint ou du partenariat lié par un Pacs et en introduisant des jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Article 1^{er}

Modification de l'article 59 de la convention collective

L'article 59 de la convention collective concernant les absences pour événements familiaux est modifié comme suit :

« Article 59.1

Autorisation d'absence

	JOURS OUVRÉS
Mariage ou union par Pacs du salarié	5
Mariage ou Pacs des descendants du salarié, des descendants de son conjoint ou des descendants du partenaire lié par un Pacs	2
Naissance ou adoption d'un enfant	3
Décès du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des père et mère du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	3
Décès des enfants du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs	5
Décès des collatéraux du salarié, ou de son conjoint ou du partenaire lié par un Pacs (frère ou sœur du salarié, du conjoint ou du partenaire lié par un Pacs)	3
Décès des autres descendants et ascendants du salarié	2
Déménagement (au plus une fois par an hors déménagement professionnel)	2
Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant	2

Les autres alinéas de l'article 59.1 demeurent inchangés.

Article 59.2

Rémunération

Sans changement.

Article 2

Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature.

Toutes les autres clauses de la convention collective du 1^{er} juillet 2015 non modifiées par le présent avenant demeurent en l'état.

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)

ACCORD DU 22 MARS 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2018
(AUVERGNE RHÔNE-ALPES)

NOR : ASET1850643M
IDCC : 1596

Entre :

SCOP BTP FLBA ;

FFB Auvergne Rhône-Alpes ;

CAPEB Auvergne Rhône-Alpes,

D'une part, et

BTP FO Auvergne Rhône-Alpes ;

CFTC Auvergne ;

UFIC-UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII, chapitre I^{er}, de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêtés ministériels des 12 février 1991 et 15 décembre 1992) concernant 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 le 22 mars 2018 et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne – Rhône-Alpes (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme.

Article 2

Pour la région Auvergne – Rhône-Alpes dans les départements Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) à compter du 1^{er} avril 2018 comme suit :

Indemnité de repas : 9,70 €.

(En euros.)

	ZONE 1 (0 À 10 KM)		ZONE 2 (10 À 20 KM)	ZONE 3 (20 À 30 KM)	ZONE 4 (30 À 40 KM)	ZONE 5 (40 À 50 KM)
	A	B				
Indemnité de frais de transport	0,73	1,68	4,94	7,79	10,79	13,61
Indemnité de trajet	0,62	1,34	2,64	3,83	4,85	6,34

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 22 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258

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

ACCORD DU 22 MARS 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE REPAS ET DE PETITS DÉPLACEMENTS
AU 1^{ER} AVRIL 2018
(AUVERGNE RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1850642M
IDCC : 1597

Entre :
SCOP BTP FLBA ;
FFB Auvergne Rhône-Alpes ;
CAPEB Auvergne Rhône-Alpes,
D'une part, et
BTP FO Auvergne Rhône-Alpes ;
CFTC Auvergne,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre VIII chapitre I de la convention collective nationale du bâtiment du 8 octobre 1990 (étendue par arrêté ministériel du 8 février 1991) concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies le 22 mars 2018 et ont trouvé un accord sur le barème des indemnités de repas et de petits déplacements des ouvriers du bâtiment de la région Auvergne – Rhône-Alpes (entreprises occupant plus de 10 salariés).

Compte tenu de la réorganisation territoriale de la République (lois des 16 janvier et 7 août 2015), les parties conviennent de déterminer ce barème pour les seuls départements Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme.

Article 2

Pour la région Auvergne – Rhône-Alpes dans les départements Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des indemnités de repas et de

petits déplacements des ouvriers du bâtiment (entreprises occupant plus de 10 salariés) à compter du 1^{er} avril 2018 comme suit :

Indemnité de repas : 9,70 €.

(En euros.)

	ZONE 1 (0 À 10 KM)		ZONE 2 (10 À 20 KM)	ZONE 3 (20 À 30 KM)	ZONE 4 (30 À 40 KM)	ZONE 5 (40 À 50 KM)
	A	B				
Indemnité de frais de transport	0,73	1,68	4,94	7,79	10,79	13,61
Indemnité de trajet	0,62	1,34	2,64	3,83	4,85	6,34

Article 3

Conformément au code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Clermont-Ferrand.

Article 4

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 22 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 627. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Employés, techniciens et agents de maîtrise
(La Réunion)
(12 juillet 1971)

(Étendue par arrêté du 23 août 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Convention collective départementale

IDCC : 771. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ingénieurs assimilés et cadres
(La Réunion)
(9 mai 1974)

(Étendue par arrêté du 4 août 1975,
Journal officiel du 15 août 1975)

Convention collective départementale

IDCC : 2389. – BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS
Ouvriers
(La Réunion)
(13 mai 2004)

(Étendue par arrêté du 13 décembre 2004,
Journal officiel du 26 décembre 2004)

ACCORD DU 28 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES ET AUX PRIMES AU 1^{ER} MARS 2018

NOR : ASET1850621M
IDCC : 627, 771, 2389

Entre :

CAPEB Réunion,

D'une part, et

CFE-CGC ;

CFTC Réunion ;

UIR CFDT ;

CGTR ;

CGT-FO Réunion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À l'issue des réunions paritaires qui se sont tenues depuis le 21 février 2018, sont arrêtées les dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Ouvriers

Les salaires horaires minimaux des différents niveaux et positions de la grille des ouvriers seront revalorisés comme suit :

Sur la grille de référence base 35 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

– 1,25 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Sur la grille de référence base 39 heures, en vigueur à la date de signature du présent accord :

– 1,25 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 2

ETAM

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des ETAM seront revalorisés comme suit :

– 1,25 % à compter du 1^{er} mars 2018.

Article 3

Cadres et IAC

Sur la grille de référence des salaires minima en vigueur à la date de signature du présent accord, les salaires des cadres et IAC seront revalorisés comme suit :

– 1,25 % à compter du 1^{er} mars 2018 ;

Article 4

Il est précisé que pour les ETAM et les cadres et IAC, il n'existe qu'une seule grille d'appointements minimaux, pour chacune des catégories, quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.

Article 5

Indemnité de repas ou « prime de panier »

Il est rappelé que, conformément à la convention collective des ouvriers du BTP de La Réunion, le montant de l'indemnité de repas est recalculé chaque année en fonction de la variation de l'indice INSEE du coût de la vie à La Réunion (ensemble hors tabac).

En conséquence, le montant en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2017 sera augmenté de 0,6 % à compter du 1^{er} juillet 2018, date à laquelle l'indemnité de repas sera de 11,69 €.

Article 6

Extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord, et son application à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives du BTP de La Réunion ou s'y rattachant.

Article 7

Application

Le présent accord est applicable à dater du 1^{er} mars 2018, pour l'ensemble des salariés visés aux articles 1^{er}, 2 et 3 et présents dans l'entreprise à la date de signature de l'accord.

Cet accord reste ouvert à la signature des organisations qui souhaiteraient y adhérer dans les délais réglementaires en vigueur.

Fait à Saint-Denis, le 28 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Salaires des ouvriers du BTP (année 2018)

(35 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEF.	TAUX HORAIRE	
			Au 1 ^{er} février 2017	Au 1 ^{er} mars 2018 (*)
I Ouvriers d'exécution	1 ^{er} échelon	102	10,75	10,88
	2 ^e échelon	103	10,85	10,99
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	11,02	11,16
	2 ^e échelon	112	11,64	11,79
	3 ^e échelon	118	12,15	12,30
	4 ^e échelon	126	12,86	13,02
III Compagnons professionnels Chefs d'équipe	1 ^{er} échelon	135	13,80	13,97
	2 ^e échelon	145	14,55	14,73
	3 ^e échelon	159	15,76	15,96
IV Maîtres ouvriers	1 ^{er} échelon	173	16,96	17,17
	2 ^e échelon	187	18,17	18,40
	3 ^e échelon	201	19,39	19,63
(*) La présente grille s'applique à compter du 1 ^{er} mars 2018 sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018.				

(En euros.)

	JUSQU'AU 30 JUIN 2018	À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2018 jusqu'au 30 juin 2019
Prime de panier pour les ouvriers non sédentaires (en déplacement) – Toutes zones	11,62/J	11,69/J

Salaires des ouvriers du BTP (année 2018)

(39 heures par semaine)

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEF.	TAUX HORAIRE	
			Au 1 ^{er} février 2017	Au 1 ^{er} mars 2018 (*)
I Ouvriers d'exécution	1 ^{er} échelon	102	10,42	10,55
	2 ^e échelon	103	10,49	10,62

NIVEAU	POSITION	COEF.	TAUX HORAIRE	
			Au 1 ^{er} février 2017	Au 1 ^{er} mars 2018 (*)
II Ouvriers professionnels	1 ^{er} échelon	105	10,56	10,69
	2 ^e échelon	112	10,94	11,08
	3 ^e échelon	118	11,43	11,57
	4 ^e échelon	126	12,08	12,23
III Compagnons professionnels Chefs d'équipe	1 ^{er} échelon	135	13,00	13,16
	2 ^e échelon	145	13,69	13,86
	3 ^e échelon	159	14,83	15,02
IV Maîtres ouvriers	1 ^{er} échelon	173	15,97	16,17
	2 ^e échelon	187	17,15	17,36
	3 ^e échelon	201	18,27	18,50
(*) La présente grille s'applique à compter du 1 ^{er} mars 2018 sauf pour les ouvriers ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018. (*) Lorsque l'ouvrier effectue 39 heures dans une semaine, les heures au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures sont majorées de 25 %. Il est conseillé de faire apparaître les heures supplémentaires sur une ligne distincte.				

(En euros.)

	JUSQU'AU 30 JUIN 2018	À PARTIR DU 1 ^{ER} JUILLET 2018 jusqu'au 30 juin 2019
Prime de panier pour les ouvriers non sédentaires (en déplacement) – Toutes zones	11,62/J	11,69/J

Salaires *a minima* des ETAM du BTP (année 2018)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} février 2017 Pour mémoire	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2018 (*)
300	1 573,10	1 592,76
310	1 611,63	1 631,78
325	1 669,45	1 690,32
345	1 746,52	1 768,35
370	1 842,88	1 865,92
380	1 881,40	1 904,92
400	1 958,46	1 982,94
415	2 016,26	2 041,46
425	2 054,81	2 080,50

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} février 2017 Pour mémoire	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2018 (*)
435	2 093,34	2 119,51
450	2 151,13	2 178,02
465	2 219,52	2 247,26
480	2 277,33	2 305,80
500	2 354,41	2 383,84
530	2 470,04	2 500,92
540	2 508,55	2 539,91
550	2 547,08	2 578,92
565	2 604,90	2 637,46
575	2 643,43	2 676,47
585	2 681,92	2 715,44
600	2 739,78	2 774,03
620	2 816,84	2 852,05
630	2 827,01	2 862,35
645	2 884,80	2 920,86
655	2 923,37	2 959,91
665	2 960,95	2 997,96
680	3 018,18	3 055,91
700	3 095,22	3 133,91
710	3 133,70	3 172,87
730	3 209,65	3 249,77
745	3 266,88	3 307,72
755	3 305,40	3 346,72
780	3 401,14	3 443,65
800	3 478,16	3 521,64
820	3 554,11	3 598,54
830	3 592,64	3 637,55
845	3 649,86	3 695,48
860	3 707,07	3 753,41
(*) La présente grille unique s'applique à compter du 1 ^{er} mars 2018 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018. Grille mensuelle (base 35 heures/semaine).		

Salaires *a minima* des IAC du BTP (année 2018)

(En euros.)

POSITION	COEF.	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} février 2017	SALAIRE MENSUEL au 1 ^{er} mars 2018 (*)
A. – Débutants			
– moins de 24 ans	60	2 546,78	2 578,61
– de 24 à 26 ans	70	2 919,64	2 956,14
– de 26 à 28 ans	80	3 293,55	3 334,72
Débutants diplômés			
– moins de 24 ans	65	2 733,71	2 767,88
– de 24 à 26 ans	75	3 106,58	3 145,41
– de 26 à 28 ans	85	3 480,47	3 523,98
B. – Ingénieurs et assimilés			
1 ^{er} échelon :			
– catégorie I	90	3 666,36	3 712,19
– ingénieurs diplômés	90	3 666,36	3 712,19
– après 5 ans	95	3 853,32	3 901,49
– catégorie II	100	4 040,26	4 090,76
– après 5 ans	103	4 152,03	4 203,93
2 ^e échelon :			
– catégorie I	108	4 338,96	4 393,20
– catégorie II	120	4 787,03	4 846,87
C. – Cadres			
1 ^{er} échelon	130	5 160,92	5 225,43
2 ^e échelon	162	6 355,71	6 435,16
(*) La présente grille s'applique à compter du 1 ^{er} mars 2018 sauf pour les salariés ayant quitté l'entreprise antérieurement au 28 février 2018.			
(*) Grille unique quel que soit l'horaire collectif appliqué dans l'entreprise.			

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 55 DU 7 FÉVRIER 2018
RELATIF AU CQP « CHARCUTIER PRÉPARATEUR QUALIFIÉ »

NOR : ASET1850619M

IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est décidé de créer un certificat de qualification professionnelle intitulé : « Charcutier préparateur qualifié ».

Article 2

Le titulaire du certificat de qualification professionnelle (CQP) « Charcutier préparateur qualifié » occupera le poste de « Charcutier préparateur qualifié », reconnu à l'échelon A, niveau III, de la grille de classification des emplois de la présente convention.

Article 3

Le référentiel de formation permettant d'accéder au CQP « Charcutier préparateur qualifié » figure en annexe du présent avenant sous la présentation suivante :

- référentiel de certification ;
- savoirs associés ;
- règlement d'examen ;
- définition des épreuves.

Article 4

Un suivi et un bilan du CQP seront effectués à l'issue de la première session expérimentale et soumis à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche.

Article 5

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 février 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

1. DESCRIPTIF DES ACTIVITÉS

Les différentes fonctions de l'activité charcutier qui s'effectuent en permanence et impérativement dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité sont :

APPROVISIONNEMENT-GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES

- Définition des besoins
- Réception des marchandises
- Vérification, détection des anomalies
- Rangement, stockage des matières premières et complémentaires

PRODUCTION-FABRICATION

- Transformation des produits carnés (coupes, découpes, désossage, préparations des viandes...)
- Transformations des matières premières (volaille, poissons, légumes...)
- Fabrication de charcuterie courante, charcuterie fine, salaison cuite, crue
- Fabrication de produits élaborés (tourtes, plats cuisinés, hors-d'œuvre...)

COMMERCIALISATION-COMMUNICATION

- Présentation marchande des fabrications
- Communication des conseils techniques auprès du personnel de vente (conservation, mode de cuisson...)

GESTION DE LA PRODUCTION

- Lecture, compréhension des fiches techniques, des process (production)

CONTRÔLE QUALITÉ ENTRETIEN DES LOCAUX ET DU MATÉRIEL

- Contrôle de la qualité et de l'hygiène des produits de la réception à la distribution
- Validation de la conformité des produits fabriqués (appellations, code des usages...)
- Conformité aux règles d'hygiène et de sécurité des personnels et des locaux

TABLEAU DE DÉTAIL DES ACTIVITÉS

Fonction : approvisionnement-gestion des matières premières

Commandes, réception des matières premières

Tâches :

Référencement et choix des produits

Détermination des besoins quantitatifs et qualitatifs

Passation des ordres de commandes

Réception des marchandises

Vérification des achats en fonction du bon de livraison ou de la facture

Stockage et rangement

CONDITIONS D'EXERCICE

Moyens et ressources :

État des stocks (inventaires)

Liste des fournisseurs (mercuriales)

Fiches de fabrication (techniques)

Cadencier de fabrication

Liste des achats (bons de commande)

Consignes de travail (procédures)

Lieux de stockage appropriés

Tenues professionnelles (moyens)

Instruments de contrôle (outils)

Autonomie, responsabilité :

Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique

Résultats attendus :

Conformité quantitative et qualitative

Application des procédures (réception, déconditionnement, stockage...)

Maintenance de la qualité des marchandises

Absence de ruptures

Respect de la politique achat de l'entreprise

TABLEAU DE DÉTAIL DES ACTIVITÉS

Fonction : production-fabrication

Conception
Organisation
Réalisation
Présentation

Tâches :

Planification des fabrications
Mise en place du poste de travail
Transformation, réalisation :

- Des viandes et poissons
- Des produits bruts
- Des fabrications charcutières courantes, fines...
- Des productions élaborées crues, cuites (hors-d'œuvre, plats cuisinés, pâtisseries charcutières...)

Présentation commerciale, valorisation esthétique des produits

CONDITIONS D'EXERCICE

Moyens et ressources :

Matériels et équipements adaptés
Locaux appropriés
Matières d'œuvres
Consommables
Cahier des charges des produits finis
Fiches techniques
Cadencier de production, commandes
Réglementation
Objets, éléments de décor

Autonomie, responsabilité :

Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique

Résultats attendus :

Respect de la réglementation en vigueur
Utilisation rationnelle des matières premières, du matériel, des équipements
Respect des méthodes, des procédures de fabrication, des fiches techniques
Conformité des produits finis aux exigences de la commande (qualité, quantité, temps...)
Respect des temps de fabrication et des rendements
Organisations de phases techniques
Conformités du conditionnement et de l'étiquetage

TABLEAU DE DÉTAIL DES ACTIVITÉS

Fonction : commercialisation-communication

Présentation

Information

Conseils

Tâches :

Valorisation des produits dans l'espace de vente

Communication interne (personnel de vente, de fabrication...)

CONDITIONS D'EXERCICE**Moyens et ressources :**

Matériels et équipements de présentations adaptés

Locaux appropriés

Consommables, boîtages

Documents et plan d'implantation

Outils de communication (oral/écrit)

Supports d'information

Éléments de décor, de valorisation

Autonomie, responsabilité :

Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique

Résultats attendus :

Utilisation appropriée d'un vocabulaire, clair, précis

Justesse de la communication écrite et orale

Utilisation rationnelle des outils de communication

Respect des normes, de la réglementation

Fidélisation du client

Augmentation des ventes

Présentation et décors attractifs

Maintenance de la qualité commerciale des produits

Conformité de l'emballage, protection des produits

Maîtrise des techniques de services

TABLEAU DE DÉTAIL DES ACTIVITÉS

Fonction : gestion de la production

Utilisation des fiches de productions

Application des process de fabrications

Tâches :

Organisation de la production (quantité à produire)

Progression des étapes de transformation

CONDITIONS D'EXERCICE**Moyens et ressources :**

Fiches techniques, procédures de travail

Autonomie, responsabilité :

Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique

Résultats attendus :

Respect des recettes, des techniques de mise en œuvre des productions

Utilisation rationnelle des moyens

TABLEAU DE DÉTAIL DES ACTIVITÉS

Fonction : contrôle qualité entretien des locaux et du matériel

(transversale à l'ensemble des fonctions : approvisionnement-gestion des matières premières ; production-fabrication ; commercialisation-communication)

Formalisation de la démarche qualité (sanitaire, organoleptique, marchande...)

Suivi de la qualité, traçabilité

Application des dénominations commerciales en vigueur

Désinfection des matériels et des plans de travail

Entretien et maintenance du matériel de laboratoire

Tâches :

Application des règles d'hygiène et de sécurité des personnes et des locaux

Conformité de l'approvisionnement à la commercialisation de la qualité organoleptique et bactériologique des produits

Conformité des fabrications en fonction des appellations des produits finis

Entretien et nettoyage des locaux, des équipements, des matériels

Désinfections des matériels

Contrôle du plan de nettoyage et d'entretien

CONDITIONS D'EXERCICE

Moyens et ressources :

Réglementations (paquet hygiène, sécurité...)

Outils et méthodes d'analyse des risques (GBPH, protocole de nettoyage...)

Équipement, matériels de protection et de sécurité des personnes

Consignes d'utilisation des machines, des équipements

Produits d'entretien et consignes d'utilisation

Autonomie, responsabilité :

Autonome dans l'ensemble des tâches sous l'autorité hiérarchique ou en collaboration avec tous les experts des domaines : hygiène, sécurité...

Résultats attendus :

Utilisation raisonnée et gestion maîtrisée des produits d'entretien

Application de la réglementation, des guides de bonnes pratiques d'hygiène et d'application des méthodes HACCP

Réactions adaptées aux anomalies constatées

Maintien et tenue de la qualité globale

2. RÉFÉRENTIEL DE CERTIFICATION

Les règles d'hygiène et de sécurité doivent être respectées dans tous les « savoir-faire » décrits ci-dessous.

SAVOIR-FAIRE ÊTRE CAPABLE DE	CONDITIONS DE RÉALISATION	CRITÈRES D'ÉVALUATION
SF 1 – ACHAT <i>Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes...</i>		
Identifier les besoins Définir les produits	Bon de commande Présence de produits Consignes et procédures	Respect des consignes du supérieur hiérarchique Adéquation du bon de commande et des besoins identifiés
SF 2 – RÉCEPTION <i>Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes...</i>		
Préparer les zones de réception et de stockages Utiliser les outils de contrôles Détecter et isoler les produits non conformes Déballer Protéger	Consignes Zone réception, stockage Chambres froides Bons de livraison Balance et thermomètre Documents de traçabilité Matériel d'emballage	Respect de la réglementation et des consignes Rangement rationnel, propreté des zones et rotation des stocks Utilisation des outils de contrôles Adéquation entre les produits réceptionnés et les bons de livraison et/ou factures
SF 3 – STOCKAGE <i>Les carcasses, les pièces de coupe, les volailles, BOF, les produits aquatiques, les légumes...</i>		
Reconnaître et classer les produits en lieux appropriés Étiqueter et sécuriser les matières premières Assurer la rotation des produits Ranger les produits en fonction de leur spécificité Vérifier le bon fonctionnement des installations frigorifiques Garantir la conservation des produits stockés	Consignes, matériels Appareils de contrôle Température et hygrométrie conforme Chambres froides Zones de rangement Installations frigorifiques Vitrines réfrigérées	Respect de la réglementation, des consignes Maintien de la qualité des produits Maintien de la température de conservation et d'hygrométrie

SF 4 - PRODUCTION-FABRICATION-TRANSFORMATION

<ul style="list-style-type: none"> – Travailler les matières premières : viandes, volailles, poissons, légumes Découpe, désossage, parage, triage, mise au sel, habillage, taille, filetage Réaliser les charcuteries Émulsions à froid, à chaud Produits sous boyaux Produits à base d'abats Terrines, pâtés, ballotines Produits confits Produits en croûte Produits fumés Pièces saumurées Pièces crues, cuites, fumées, séchées – Réaliser les plats élaborés Viandes, volailles, gibier, abats... Poissons, crustacés, coquillage... Légumes, fruits... Produits laitiers... Fonds, marinades, sauces... Plats cuisinés Garnitures Crèmes, appareils... – Réaliser les spécialités régionales Charcuteries régionales... – Réaliser les spécialités du monde Plats cuisinés (paella, couscous...) – Conduire les cuissons Brunissement (rôtir, griller, sauter) Blanchir, pocher, cuire à la vapeur Autres techniques – Présenter, valoriser, décorer Glaçage des produits charcutiers, l'utilisation des gelées Montage des plats Critères de décoration Éléments décoratifs Matériels et accessoires pour la décoration 	<ul style="list-style-type: none"> Les fiches techniques, de fabrication Le Code des usages Cahier des charges Matériels, outillage Plats de présentation, de dressage Emballages Matières d'œuvre – Viandes, volailles, produits tripiers – Produits aquatiques Thèmes de décor Ingrédients, additifs Organigramme de travail Locaux, équipements Matières premières brutes et/ou produits intermédiaires Délais de fabrications Cadencier de production 	<ul style="list-style-type: none"> Régularité des fabrications, des formes des portions Respect de la commande (nature, poids, quantité) Respect du temps imparti Netteté, finesse des produits Maîtrise des techniques, des méthodes dans le respect des pratiques professionnelles Utilisation appropriée des outillages et machines en fonction de la production Produits commercialisables Conformité des produits aux normes de qualité (Guides, code des usages...) Maintien de la qualité des produits Décor respectant le produit (charte du thème) Produit appétissant et attractif Cohérence entre les prévisions et les réalisations
---	---	---

SF 5 – COMMERCIALISATION-COMMUNICATION		
<ul style="list-style-type: none"> – Commercialiser les produits <p>Mise en place de l'offre commerciale</p> <p>Réassort et tenue des produits</p> <ul style="list-style-type: none"> – Produits à la vente <p>Transmission des caractéristiques organoleptiques, sensoriel, des produits fabriqués</p> <p>Communication commerciale liée aux produits</p>	<p>Matériels adaptés</p> <p>Plan d'implantation</p> <p>Éléments de décor et de finition</p> <p>Affichage informatif, fiche produit, fiche conseil</p> <p>Fiches techniques</p> <p>Fiches informatives</p> <p>Documents internes en lien avec la vente et la distribution</p> <p>Vitrines, plats de présentation</p>	<p>Conformité de la mise en place des produits</p> <p>Produits répondant à l'attente de la clientèle</p> <p>Maintien des températures</p> <p>Approvisionnement, réapprovisionnement selon les besoins</p> <p>Suppression des produits non commercialisables</p> <p>Respect de la réglementation (durée, de conservation, température de stockage...)</p> <p>Conformité de l'étiquetage, des informations à destination des clients</p> <p>Identification des anomalies</p>
SF 6 – GESTION DE LA PRODUCTION		
<ul style="list-style-type: none"> – Lire, comprendre, utiliser une fiche technique <p>Réalisation d'une production type</p> <p>Prévision du bon d'économat</p> <p>Estimation du temps de production</p>	<p>Feuille de production</p> <p>Fiche technique</p> <p>Process de fabrication</p> <p>État du stock</p> <p>Formation interne</p>	<p>Utilisation des fiches techniques</p> <p>Respect des process de fabrication</p> <p>Utilisation rationnelle des moyens</p> <p>Conformité des feuilles de production</p> <p>Détections des besoins de remédiation</p>

SF 7 – CONTRÔLE QUALITÉ - ENTRETIEN DES LOCAUX DU MATÉRIEL

<ul style="list-style-type: none"> – Appliquer les protocoles de nettoyage (locaux) Nettoyer Désinfecter Entretenir Choisir, utiliser les produits et matériels Contrôler visuellement l'état de propreté Connaître le matériel, les produits d'entretien Respecter les protocoles de nettoyage et de désinfection Répondre à l'obligation d'un état sanitaire satisfaisant Se conformer au respect de la réglementation <ul style="list-style-type: none"> – Appliquer les règles de sécurité et d'hygiène (personnel) Adapter la tenue aux différentes activités Exercer les activités en sécurité <ul style="list-style-type: none"> – Appliquer les consignes d'utilisation des machines, des matériels Connaître les risques d'utilisation des machines de production (four, cutter, hachoir...) Vérifier le fonctionnement des outils de production Détecter les anomalies de fonctionnement Remédier aux dysfonctionnements ordinaires <ul style="list-style-type: none"> – Contrôler la conformité de la production, la transformation Appliquer la réglementation du code des usages Utiliser les fiches techniques et process Analyser la conformité des productions Connaître les règles d'étiquetage	Matériel d'entretien Guide de Bonnes Pratiques d'Hygiène Application des principes et méthodes HACCP Produits d'entretien Équipement de nettoyage et de désinfection Règles de tri sélectif Équipements de protection individuelle et collective Fiches techniques des produits entretien Plan de nettoyage et de désinfection	Respect des bonnes pratiques professionnelles en vigueur, de la réglementation, des protocoles et des consignes Lavage régulier des mains Hygiène corporelle et vestimentaire conforme Tenue professionnelle complète Utilisation adaptée des équipements de protection individuelle et collective (gants à usage unique, gants, tablier de protection, masque papier...) Suivi de la traçabilité Entretien des machines et outils dans les règles d'utilisation Respect des protocoles de nettoyage Respect des règles de recyclage des emballages, tri des déchets Respect du principe de marche en avant dans le temps et/ou espace Utilisation rationnelle des produits d'entretien Fiabilité permanente du matériel Respect des règles d'utilisation des machines
---	--	--

3. SAVOIR ASSOCIÉS

Le formateur et le professionnel font appel et relient les différents savoirs pratiques et théoriques tout au long de la formation. Ils doivent en outre développer les savoirs associés aux savoir-faire du référentiel de certification.

I - La culture professionnelle

- A - Les secteurs d'activités, les acteurs de la filière
- B - Les produits commercialisés
- C - Les locaux, équipements, matériel et outillage
- D - Le vocabulaire professionnel
- E - La démarche qualité, le développement durable

II - Les matières premières

- A - Les matières premières de base
- B - Les matières premières complémentaires
- C - Les ingrédients et produits d'addition

III - Les techniques professionnelles

- A - Les transformations initiales
- B - Les préparations de base et leurs techniques
- C - Les procédés de cuisson, de refroidissement
- D - La conservation des produits
- E - La commercialisation

IV - Les sciences appliquées à l'alimentation, à l'hygiène et à l'environnement professionnel

- A - Sciences appliquées et technologie appliquées à l'alimentation
- B - Sciences appliquées à l'hygiène
- C - Sciences appliquées à l'environnement professionnel (locaux, équipements)

V – L'environnement économique de l'entreprise, l'activité commerciale

- A - L'organisation des activités
- B - La politique commerciale

CONNAISSANCES	LIMITE DES CONNAISSANCES
I – La Culture professionnelle	
<p>A – Les secteurs d’activité, les acteurs de la filière</p> <p>B – Les produits commercialisés</p> <p>C – Les locaux, équipements, matériel et outillage</p> <p>D – Le vocabulaire professionnel</p> <p>E – La démarche qualité, le développement durable</p>	<p>Citer les différents secteurs d’activité de la charcuterie</p> <p>Citer les acteurs de la filière et leurs rôles respectifs</p> <p>Citer au moins deux organismes interprofessionnels, définir leur rôle</p> <p>Citer au moins cinq produits commercialisés en charcuterie</p> <p>Définir les règles de présentation et d’information des produits de charcuterie dans l’espace de vente</p> <p>Associer à une préparation ou à une fabrication donnée, les techniques et/ou éléments à la disposition du professionnel pour valoriser les produits</p> <p>Définir les principaux termes professionnels</p> <p>Associer les termes professionnels aux matériels et outillage, aux gestes et aux techniques</p> <p>Associer à chaque terme professionnel une définition pertinente et précise</p> <p>Citer les principales zones de travail et préciser les fonctions</p> <p>Citer les règles de fonctionnement d’un atelier (postes de travail, espace de vente, lieux de stockage...)</p> <p>Préciser le rôle, l’utilisation des appareils :</p> <ul style="list-style-type: none"> – Mesure, pesée – Conditionnement – Préparation – Cuisson – Vente <p>Identifier à partir d’un produit, les principaux descripteurs pour caractériser les qualités gustatives</p> <p>Citer les normes, les labels et les signes officiels de qualité, associer à chacun un ou deux produits</p> <p>Définir la notion de développement durable</p> <p>Citer les exemples appliqués à la profession</p>

II – Les matières premières

A – Les matières premières de base
 B – Les matières premières complémentaires
 C – Les ingrédients et produits d'addition

Citer les exemples d'appellation communautaire dans une espèce (coq/chapon, canard/canette...)
 Identifier et localiser les os du squelette, préciser leur forme (porc)
 Citer les critères d'appréciation de la qualité de la viande
 Justifier un choix d'approvisionnement pour une fabrication donnée
 Citer les différents boyaux naturels et donner une utilisation
 Citer trois types de volaille
 Indiquer le pourcentage minimum de volaille dans une fabrication de charcuterie
 Identifier les classes A, B et C
 Classer les poissons en fonction de leur milieu
 Citer deux poissons ronds et deux plats
 Citer trois mollusques, trois crustacés
 Citer les principaux critères de fraîcheur des produits aquatiques
 Citer les différentes gammes de fruits et légumes
 Citer les principales formes de commercialisation de la gamme BOF
 Citer les principaux produits issus du lait
 Citer les principales propriétés du lait, de la crème et du beurre, les associer à une fabrication
 Citer le rôle des ovo produits (coloration ; liaison, saveur, émulsifiant...)
 Expliquer l'utilisation des ovo produits dans une fabrication
 Préciser le rôle de la farine dans une fabrication (agent de masse, de liaison, de texture...)
 Citer les principaux rôles du sel
 Justifier l'utilisation du sel dans une fabrication donnée
 Justifier les utilisations du saccharose, du dextrose, du lactose par rapport à une fabrication donnée
 Citer les propriétés des différents additifs
 – Colorant
 – Conservateur
 – Émulsifiant
 – Stabilisant
 – Épaississant
 – Gélifiant
 – Antioxydant
 Justifier l'utilisation d'un additif pour une fabrication donnée
 Définir le rôle d'un liant
 Différencier condiments, aromates, épices, citer une famille produits et préciser un exemple de fabrication

III – Les techniques professionnelles

<p>A – Les transformations initiales</p> <p>B – Les préparations de base et leurs techniques</p> <p>C – Les procédés de cuisson et leur refroidissement</p> <p>D – La conservation des produits</p> <p>E – La commercialisation</p>	<p>Citer les techniques de préparations des morceaux et pièces de viandes (désossage, parage, triage des viandes, mise au sel...)</p> <p>Citer les différents types de farce</p> <p>Énoncer les critères de réussite des émulsions à froid, à chaud</p> <p>Énumérer les critères de réussite dans la fabrication des pâtés, terrines</p> <p>Énoncer le pourcentage minimum de marquants dans une terrine ou un pâté</p> <p>Énoncer les facteurs de réussite dans la fabrication des produits cuits</p> <p>Citer les différentes appellations du jambon et leur méthode de cuisson</p> <p>Citer les matières premières utilisées dans la fabrication des pâtes brisées, pâtes feuilletées, pâtes levées</p> <p>Indiquer des fabrications de pâtisserie charcutière</p> <p>Préciser l'action de la salaison, de l'étuvage</p> <p>Citer les différentes techniques de cuisson et donner un exemple de préparation</p> <p>Justifier le choix d'une technique de cuisson pour une préparation donnée</p> <p>Justifier le moyen de conservation utilisée pour une préparation donnée</p> <p>Détecter les anomalies de fonctionnement des moyens de conservation des produits</p> <p>Définir deux arguments techniques et/ou commerciaux justifiant la vente de chaque produit</p> <p>Citer les techniques de présentation des produits</p> <p>Citer deux conseils de conservation des produits vendus</p>
---	---

IV – Les sciences appliquées à l'alimentation, à l'hygiène et à l'environnement professionnel

<p>A – Sciences appliquées et technologie appliquées à l'alimentation</p> <p>B – Sciences appliquées à l'hygiène</p> <p>C – Sciences appliquées à l'environnement professionnel (locaux, équipements)</p>	<p>Identifier les différents constituants d'un produit</p> <p>Différencier glucides, protides, lipides, vitamines, sels minéraux</p> <p>Citer les modifications subies par les constituants alimentaires</p> <p>Citer des exemples de micro-organismes utiles aux fabrications</p> <p>Justifier les étapes du lavage des mains</p> <p>Justifier les étapes de contrôles à effectuer lors des réceptions</p> <p>Justifier les différents modes de stockage par type de produits</p> <p>Classer les salissures selon leur nature</p> <p>Indiquer le mode d'action des produits d'entretien</p> <p>Justifier les étapes d'un plan de nettoyage</p> <p>Citer les moyens de préventions et de lutte contre les nuisibles</p> <p>Justifier la nécessité du respect de la chaîne du froid</p> <p>Identifier les causes possibles de rupture de la chaîne du froid</p> <p>Indiquer le rôle d'un disjoncteur, d'un arrêt d'urgence</p> <p>Citer les éléments de sécurité liés à l'aménagement des locaux (alarme, détecteur, porte coupe-feu...)</p>
---	---

V – L'environnement économique de l'entreprise, l'activité commerciale

<p>A – L'organisation des activités</p> <p>B – La politique commerciale</p>	<p>Citer les modes de production (fabrication en série, à l'unité...)</p> <p>Repérer les différents modes d'organisation en fonction de la production</p> <p>Identifier les types de commerce existant</p> <p>Caractériser la clientèle, ses besoins, ses comportements</p> <p>Donner aux personnels de vente les éléments techniques nécessaires à la commercialisation</p>
---	--

1. RÈGLEMENT D'EXAMEN

ÉPREUVES	UNITÉS	COEF.	DURÉE DE L'ÉPREUVE	FORME DE L'EXAMEN
PRATIQUE PROFESSIONNELLE	E1	12	7 heures	Ponctuelle pratique
Travail des viandes et poissons crus		3	7 heures	
Réalisations charcutières		8		
Réalisations élaborées				
Hygiène et sécurité dans le travail		1		
TECHNOLOGIQUE	E2	8	2 h 30	Ponctuelle écrite
Sciences Appliquées et technologie des produits		6	2 heures	
Règles d'hygiène et de sécurité		2	0 h 30	

Pour chacune des deux épreuves, la note d'admission est de 10/20. Les évaluations doivent tenir compte des acquisitions en cours de formation dans le cadre du contrôle continu.

2. DÉFINITION DES ÉPREUVES

Épreuve E1 : *Pratique : Coef. 12*

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de constater que le candidat possède les qualités nécessaires à la bonne exécution d'un travail de transformation des produits.

L'épreuve permet de s'assurer que le candidat est capable de mettre en œuvre les capacités suivantes :

- Réaliser, présenter des fabrications
- Communiquer

Nature de l'épreuve

L'épreuve pratique professionnelle porte obligatoirement sur :

Travail des viandes et des poissons

- Découpe, parage, désossage, triage

Réalisations charcutières

- Fabrications de charcuterie traditionnelle
- Présentation des réalisations

Réalisations élaborées

- Fabrications de produits élaborées (entrées, plats cuisinés...)
- Présentation des réalisations

Épreuve E2 : Technologique : Coef. 8

Finalité et objectif de l'épreuve

L'épreuve permet de vérifier les acquis de chaque candidat dans le domaine technologique, de la science appliquée et des connaissances associées.

Évaluation

L'évaluation permet de vérifier que le candidat possède les connaissances indispensables pour exercer son métier.

Contenu de l'épreuve

L'épreuve comporte obligatoirement au minimum 12 questions réparties parmi les thèmes listés dans le référentiel.

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

IDCC : 992. – **BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPHAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCE DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 56 DU 7 FÉVRIER 2018
RELATIF AU RÉGIME PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850620M

IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Objet

Les organisations signataires sont convenues d'améliorer les garanties du régime de prévoyance mis en place par l'accord du 1^{er} janvier 1991. Le présent avenant a pour objet de mettre en œuvre l'évolution des couvertures actuelles définies à l'article 23 et d'ajuster les cotisations y afférentes pour la garantie de ressources prévue à l'article 25, la garantie décès-invalidité prévue à l'article 25 *bis* et l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38. Il complète par ailleurs la garantie de ressources en instaurant une nouvelle garantie incapacité-invalidité. Il a pour objet enfin de mettre en conformité certaines dispositions de la convention collective nationale aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2

Régime de prévoyance

Les deuxième, neuvième et douzième alinéas de l'article 23 du « Chapitre V – Prévoyance » sont précisés de la façon suivante :

Deuxième alinéa :

« Le régime de prévoyance comprend :

- la garantie de ressources (garantie de maintien de salaire et garantie incapacité-invalidité) prévue à l'article 25 de la présente convention ;
- l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 38 de la présente convention et l'indemnité de licenciement pour inaptitude prévue à l'article 25 ;
- la garantie décès invalidité absolue et définitive prévue à l'article 25 *bis* de la présente convention ;
- la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive prévue à l'article 26 de la présente convention. »

Neuvième alinéa :

« Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute annuelle, toutes primes et indemnités confondues, supportant les charges sociales, limitée aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale ; elles sont fixées et réparties à raison de :

- 1,46 % pour la garantie ressources, dont :
 - 0,63 % : à la charge intégrale de l'employeur pour la garantie maintien de salaire ;
 - 0,83 % : pris en charge à hauteur de 65 % par l'employeur et 35 % par le salarié pour la garantie incapacité-invalidité ;
- 0,25 % : à la charge intégrale de l'employeur pour l'indemnité de départ en retraite et l'indemnité de licenciement pour inaptitude ;
- 0,40 % : partagés à égalité entre l'employeur et le salarié pour la garantie décès invalidité absolue et définitive ;
- 0,20 % : pris en charge à hauteur de 60 % par l'employeur et 40 % par le salarié pour la garantie rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive.

Pour le personnel relevant de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche A du salaire, à un organisme de prévoyance. Cette cotisation devra d'une part, obligatoirement être affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, et d'autre part couvrir *a minima* les garanties décès, invalidité absolue et définitive, incapacité-invalidité, rente éducation et rente temporaire de conjoint substitutive résultant du présent régime de prévoyance. Le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche A prévu ci-dessus est imputable à cette obligation.

L'assiette des prestations prévues au titre du présent régime à la suite du décès ou de l'arrêt de travail d'un salarié est identique à celle visée ci-dessus au titre des cotisations (rémunération annuelle brute perçue au cours des 12 derniers mois calendaires de pleine activité précédant celui au cours duquel s'est produit le décès ou l'arrêt de travail, supportant les charges sociales limitées aux tranches A et B du plafond annuel de la sécurité sociale). En cas d'embauche intervenue moins de 1 an avant le décès ou l'arrêt de travail, il est tenu compte de la moyenne mensuelle des rémunérations versées depuis l'embauche. »

Le douzième alinéa :

« La cotisation s'élève à 0,47 % de la masse salariale à la charge de l'employeur à compter du 1^{er} janvier 2009 » est supprimé.

Article 3

Garantie de ressources en cas de maladie ou d'accident

À l'article 25, le 3^e paragraphe est modifié comme suit :

« Pendant les 30 jours suivants, ils reçoivent 90 % de cette même rémunération. », modifiant ainsi le tableau « Maintien de salaire en fonction de l'ancienneté », situé après le 5^e paragraphe :

ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE (sous déduction des prestations de sécurité sociale)
De 1 à 6 ans	30 jours à 90 %
	30 jours à 90 %
De 6 à 11 ans	40 jours à 90 %
	40 jours à 90 %
De 11 à 16 ans	50 jours à 90 %
	50 jours à 90 %
De 16 à 21 ans	60 jours à 90 %
	60 jours à 90 %
De 21 à 26 ans	70 jours à 90 %
	70 jours à 90 %
De 26 à 31 ans	80 jours à 90 %
	80 jours à 90 %
Plus de 31 ans	90 jours à 90 %
	90 jours à 90 %

Au 6^e paragraphe de l'article 25, « et à compter du 11^e jour d'absence dans tous les autres cas » est remplacé par « et à compter du 8^e jour d'absence dans tous les autres cas sans préjudice de l'application des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail applicables aux salariés relevant des dispositions particulières aux départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin. »

Il est ajouté à la fin de l'article 25 les dispositions suivantes :

« Il est institué à effet du 1^{er} mai 2018 une nouvelle garantie incapacité-invalidité, laquelle vient compléter, après son épuisement, la garantie mensualisation dans les conditions suivantes :

Incapacité

Lorsque le salarié se trouve en état d'incapacité temporaire totale de travail justifiant l'établissement d'un premier arrêt de travail par un médecin prenant effet au plus tôt au 1^{er} mai 2018, constaté par le médecin traitant et donnant lieu au versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale, il bénéficie d'une indemnité complémentaire à celle de la sécurité sociale.

Les indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale sont versées :

- en relais de la garantie de maintien de salaire par l'employeur prévue ci-dessus, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- à compter du 61^e jour d'arrêt de travail continu pour les salariés ayant moins de 1 an d'ancienneté.

Le montant de l'indemnité journalière complémentaire brute, calculée en pourcentage de la 365^e partie de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction des prestations brutes de la sécurité sociale préconstituées en brut, est de :

- 70 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale ne relevant pas de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
- 90 % du salaire brut pour les salariés se trouvant en état d'incapacité temporaire totale relevant de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

En cas d'épuisement des droits à mensualisation, l'indemnisation intervient après la période de franchise de la sécurité sociale.

Si le salarié reprend son travail et si une rechute provenant du même accident ou de la même maladie provoque un nouvel arrêt dans un délai inférieur à 2 mois, les prestations qui reprennent sont calculées sur les mêmes bases qu'avant ladite reprise du travail. Une rechute survenant plus de 2 mois après la reprise du travail est considérée comme un nouvel accident ou une nouvelle maladie, et la franchise est à nouveau applicable (sauf pour les salariés relevant des dispositions particulières relatives à la Moselle, au Bas-Rhin et au Haut-Rhin).

Les indemnités journalières complémentaires ne sont versées que si le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale. Lorsque le régime de la sécurité sociale réduit ses prestations, les indemnités journalières complémentaires sont réduites à due concurrence.

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Invalidité

Le salarié dont l'état d'invalidité totale est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est égal ou supérieur à 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle dont le montant est fixé à 70 % de la rémunération annuelle brute ayant donné lieu à cotisation, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Le salarié dont l'état d'invalidité partielle est établi à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à une maladie ou à un accident, ou dont l'état d'incapacité permanente est constaté à effet au plus tôt du 1^{er} mai 2018 consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et percevant du régime obligatoire d'assurance maladie une pension d'invalidité de 1^{re} catégorie ou d'incapacité permanente dont le taux est compris entre 33 % et 66 %, au titre de la législation générale de la sécurité sociale, bénéficie du versement d'une rente annuelle égale au 2/3 de la rente versée en cas d'invalidité 2^e et 3^e catégories, sous déduction de la rente brute versée par la sécurité sociale.

Dans les deux cas, l'état d'invalidité ou d'incapacité permanente pris en compte est déterminé selon les dispositions du code de la sécurité sociale applicables à chacun de ces deux états. »

Dispositions communes

En tout état de cause, le total des sommes perçues par le salarié en application de la convention collective, du régime obligatoire d'assurance maladie ainsi que de tout autre revenu (salaire à temps partiel, ou un quelconque revenu de substitution) ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

Article 4

Garantie décès-invalidité absolue et définitive

À l'article 25 *bis*, l'alinéa 3 du paragraphe 1 Garantie décès « bénéficiaire de la garantie » est complété à la fin par « à défaut les héritiers ».

L'alinéa 4 du même paragraphe : « âge limite du salarié : 65 ans » est supprimé.

L'alinéa 6 du paragraphe 1 Garantie décès : « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut » est remplacé par « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut ».

L'alinéa 8 du paragraphe 1 Garantie décès est modifié ainsi : « Cette prestation est complétée en cas de décès du conjoint dans l'année qui suit le décès du salarié, par une garantie de double effet ».

L'alinéa 5 du paragraphe 2 Garantie invalidité absolue et définitive du même article : « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 100 % du salaire annuel brut » devient « nature de la garantie : versement d'un capital égal à 200 % du salaire annuel brut ».

L'alinéa 3 du même paragraphe : « âge limite du salarié : 60 ans » est supprimé.

Article 5

Maintien des couvertures prévoyance

L'article 26 *bis* Portabilité des droits de prévoyance complémentaire du « Chapitre V – Prévoyance » est remplacé par l'article 26 *bis* « Maintien des couvertures prévoyance » suivant :

1. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire

En cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à indemnisation du régime obligatoire d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien à titre gratuit de la couverture du régime de prévoyance dans les conditions déterminées par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale :

- le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois ;
- le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
- les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
- le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
- l'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, de sa prise en charge par l'assurance chômage ;

Il est rappelé que l'employeur doit signaler le maintien des garanties dans le certificat de travail.

Les garanties maintenues sont celles dont bénéficient les salariés en activité.

Garanties maintenues

Les garanties maintenues sont les garanties prévues aux articles 25 (garantie incapacité-invalidité), 25 *bis* et 26.

Traitement de base

Le traitement de base servant de base au calcul des prestations est celui défini aux articles des garanties concernées, étant précisé que la période prise en compte est celle précédant la date de cessation du contrat de travail. Pour la détermination du traitement de base, sont exclues les sommes

liées à la cessation du contrat de travail (indemnités de licenciement, indemnités compensatrices de congés payés et toutes autres sommes versées à titre exceptionnel).

Durée et limites de la portabilité

Le maintien des garanties prend effet dès la date de cessation du contrat de travail.

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse lorsque le bénéficiaire du dispositif de portabilité ne justifie plus, notamment en cas de reprise d'une activité professionnelle, auprès de l'organisme assureur de son statut de demandeur d'emploi indemnisé par le régime obligatoire d'assurance chômage, à la date d'effet de la liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale, en cas de décès.

La suspension des allocations du régime obligatoire d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties, qui ne sera pas prolongée d'autant.

En cas de modification ou de révision des garanties des salariés en activité, les garanties des anciens salariés bénéficiant du dispositif de portabilité seront modifiées ou révisées dans les mêmes conditions. Lorsqu'une entreprise est en situation de liquidation judiciaire, le présent régime s'adaptera aux engagements qui seront pris en application de l'article 4 de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Financement de la portabilité

Le maintien des garanties lié à la portabilité est financé selon le principe de la mutualisation, les anciens salariés éligibles à la portabilité seront pris en charge sans contrepartie de cotisation.

2. Revalorisations en cas de changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente) continueront à être revalorisées.

Les garanties décès seront également maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès devra être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Lors du changement d'organisme assureur, il appartient à l'entreprise d'organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit par l'organisme dont le contrat a été résilié, soit par le nouvel organisme assureur.

Article 6

L'article 35 « Indemnité de licenciement » du Chapitre IX – Rupture du contrat de travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« Une indemnité légale distincte du préavis est accordée, en dehors du cas de faute grave, aux salariés licenciés ayant au moins 8 mois d'ancienneté continus dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : 1/4 par année d'ancienneté ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté : 1/3 par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule légale la plus avantageuse pour le salarié :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

L'indemnité de licenciement ci-dessus est doublée en cas de licenciement pour inaptitude lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail. Dans ce cas, la condition d'ancienneté n'est pas applicable. »

Article 7

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

Article 8

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3101

Convention collective nationale

**IDCC : 992. – BOUCHERIE, BOUCHERIE-CHARCUTERIE,
BOUCHERIE HIPPOPAGIQUE, TRIPERIE,
COMMERCES DE VOLAILLES ET GIBIERS**

AVENANT N° 57 DU 7 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA CRÉATION DE LA QUALIFICATION
DE « CHARCUTIER PRÉPARATEUR QUALIFIÉ »

NOR : ASET1850622M
IDCC : 992

Entre :

CFBCT,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FCS UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Entre les parties soussignées, il est convenu d'apporter des modifications à la grille de classification des emplois de la présente convention, comme suit.

Article 2

Il est créé la classification de « Charcutier préparateur qualifié ».

Article 3

Le « Charcutier préparateur qualifié » est un professionnel qui maîtrise les techniques de transformation et de préparation de la viande de porc, il est capable de travailler d'autres matières premières : volailles, poissons, légumes.

Il est capable de présenter les produits, de communiquer des conseils techniques auprès du personnel de vente.

Il exerce son activité dans le respect des bonnes pratiques professionnelles dont celles relevant des règles d'hygiène, santé, sécurité et du respect de la législation du travail.

Après une certaine expérience et des formations complémentaires adaptées, il doit être capable de créer, reprendre et gérer une entreprise ou une unité de production.

Il est titulaire du CQP Charcutier préparateur qualifié.

Article 4

Le « Charcutier préparateur qualifié » s'inscrit à l'échelon A du niveau III de la grille de classification de la présente convention collective.

Article 5

Le présent avenant prend effet 7 février 2018.

Article 6

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du code du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées à l'article L. 2261-15 dudit code.

Fait à Paris, le 7 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3044

Convention collective nationale
IDCC : 573. – COMMERCE DE GROS

ACCORD DU 8 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MAI 2018

NOR : ASET1850630M
IDCC : 573

Entre :

CGI,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

CFE-CGC AGRO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Minima conventionnels applicables au 1^{er} mai 2018

(En euros.)

NIVEAU	COEF	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mars 2017	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2018
1.1	1,006	1 485,00	1 505,79
1.2	1,006	1 493,91	1 514,82
1.3	1,006	1 502,87	1 523,91
2.1	1,006	1 511,89	1 533,06
2.2	1,006	1 520,96	1 542,26
2.3	1,006	1 530,09	1 551,51
3.1	1,006	1 539,27	1 560,82
3.2	1,006	1 548,50	1 570,18
3.3	1,006	1 557,79	1 579,60
4.1	1,006	1 567,14	1 589,08

NIVEAU	COEF	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mars 2017	MINIMA CONVENTIONNELS au 1 ^{er} mai 2018
4.2	1,006	1 576,54	1 598,62
4.3		1 586,00	1 608,21
5.1	1,038	1 592,00	1 614,28
5.2	1,038	1 651,70	1 674,82
5.3	1,038	1 713,64	1 737,62
6.1	1,038	1 777,90	1 802,78
6.2	1,038	1 844,57	1 870,39
6.3		1 913,74	1 940,53
Minima annuels			
7.1	1,05	24 796,00	25 143,14
7.2	1,05	26 035,80	26 400,30
7.3	1,157	27 337,59	27 720,31
8.1	1,1	31 637,79	32 080,72
8.2	1,1	34 801,57	35 288,79
8.3	1,1	38 281,73	38 817,67
9.1	1,1	42 109,90	42 699,43
9.2	1,15	46 320,89	46 969,38
10.1	1,2	53 269,03	54 014,78
10.2		63 922,83	64 817,74

Du niveau I échelon 1 au niveau VI échelon 3, la grille des minima conventionnels s'apprécie mensuellement pour 151,67 heures.

Du niveau VII échelon 1 au niveau X échelon 2, la grille des minima conventionnels s'apprécie au 31 décembre en comparant le montant total des salaires bruts perçus par le salarié pendant l'année avec le minimum conventionnel annuel correspondant à son niveau et échelon.

Ce calcul s'effectue *pro rata temporis* en cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, d'absence(s) non assimilée(s) à du temps de travail au sens du code du travail ou de changement de classification en cours d'année.

Compte tenu de la thématique de cet accord de branche, celui-ci ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Clause de revoyure

Au cas où l'échelon 1 du niveau I de la grille est inférieur au Smic, les partenaires prennent l'engagement de négocier une nouvelle grille dans le mois qui suit.

Article 3

Dépôt et extension

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe

des prud'hommes de Paris dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Fait le 8 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3316

Convention collective nationale
IDCC : 2372. – DISTRIBUTION DIRECTE

AVENANT N° 33 DU 21 NOVEMBRE 2017
RELATIF À LA MODIFICATION DES RÉFÉRENTIELS
DU CQP « CHEF D'ÉQUIPE DISTRIBUTION »
ET À LA RECONDUCTION DU DISPOSITIF

NOR : ASET1850624M
IDCC : 2372

Entre :

SDD,

D'une part, et

FPT CFTC ;

SNCTPP CFE-CGC ;

SUD PTT ;

FO SNEP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par l'avenant n° 23 à la convention collective nationale de la distribution directe, les partenaires sociaux signataires ont entendu appliquer le principe défini dans l'avenant n° 22 relatif à la mise en place des certificats de qualification professionnelle (ci-après « CQP »). Aussi, la CPNEFP a décidé le 7 février 2011, en application des accords précités, la mise en place du CQP pour la fonction d'adjoint au responsable technique de centre ou de chef d'équipe distribution.

Article 1^{er}

Modification des référentiels du CQP

En application de l'avenant n° 22 relatif à la mise en place de certificats de qualification professionnelle et de son article 4.3 concernant la durée, le renouvellement, la modification et la suppression de CQP, la CPNEFP a acté par un vote lors de la réunion du 5 octobre 2017 de la modification des référentiels du certificat de qualification professionnelle chef d'équipe distribution et la reconduction du dispositif.

Article 2

Entrée en vigueur

L'accord entrera en vigueur le jour de sa signature.

Article 3

Effet durée, révision et dénonciation

Le présent accord collectif modifie partiellement les avenants n^{os} 22 et 23 à la convention collective nationale de la distribution directe conformément à ce qui est exposé ci-dessus. Les autres articles des avenants nos 22 et 23 à la convention collective restent inchangés.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être révisé et dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 4

Dépôt et extension

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord est déposé en deux exemplaires (dont un sur support papier signé des parties et une version sur support électronique) par le syndicat de la distribution directe, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et un exemplaire unique auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il fait par ailleurs l'objet d'une demande d'extension par les parties signataires.

Fait à Paris, le 21 novembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 37 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ARTICLE 42 PORTANT SUR LES CONGÉS PAYÉS

NOR : ASET1850632M
IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par soucis de conformité avec la législation en vigueur, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 42 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, relatif aux congés payés dans les conditions déterminées ci-après.

L'avenant ci-après, s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant. En effet, concernant les congés payés, les partenaires sociaux de la branche n'entendent pas mettre en place de dispositions particulières pour les salariés appartenant aux très petites et moyennes entreprises car ce thème ne le justifie pas notamment au regard du principe de l'égalité de traitement.

Article 1^{er}

Congés payés

Le régime des congés payés établi en vertu des dispositions légales applicables au jour de la signature du présent avenant, est complété par les dispositions suivantes :

- a) La durée des congés est fixée à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif.
- b) Les congés ci-dessus sont augmentés :
 - de 1 jour ouvrable pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ;
 - 2 jours ouvrables pour les salariés ayant 15 ans d'ancienneté ;
 - 3 jours ouvrables pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté.

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes travailleurs et apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente peuvent bénéficier quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, s'ils le demandent, d'un congé de 30 jours ouvrables même s'ils n'ont pas acquis la totalité de ces jours. Si leur temps de présence dans l'entreprise leur donne droit à un congé payé inférieur à celui auquel ils peuvent prétendre du fait de l'application de l'alinéa précédent, les jours restant dus ne donnent pas lieu à indemnité.

Les salariés ou apprentis âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables de congé supplémentaire par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours. Est réputé enfant à charge, l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

La date à retenir pour le calcul du temps de présence est fixée au 1^{er} juin de l'année au cours de laquelle les vacances sont à prendre.

La période normale des congés annuels est fixée en principe du 1^{er} mai au 31 octobre.

En cas de fractionnement du congé annuel principal en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, pour une durée au moins égale à 6 jours, le salarié bénéficie de 2 jours ouvrables de congés supplémentaires. Il bénéficie de 1 jour de congé supplémentaire lorsque cette fraction est comprise entre 3 et 5 jours de congés.

Un mois avant le début de la période normale des congés payés, la liste des congés est établie et portée à la connaissance des intéressés par voie d'affichage dans l'entreprise.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés par l'employeur ne peuvent être modifiés dans un délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

Conformément aux dispositions du code du travail en vigueur, les salariés mariés et les salariés pacsés travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les salariés dont les enfants fréquentent un établissement scolaire bénéficieront du congé annuel principal pendant la période des vacances scolaires d'été.

Le rappel d'un salarié en congé ne peut avoir lieu que dans des circonstances exceptionnelles et sérieusement motivées. Le salarié rappelé a droit à 2 jours ouvrables de congés supplémentaires en sus du congé restant à courir non compris les délais de route. Les frais de voyage occasionnés par ce rappel seront intégralement remboursés.

Les absences provoquées notamment par la fréquentation obligatoire de cours professionnels, les autorisations d'absence pour événements familiaux, les stages de formation économique, sociale et syndicale, les stages de formation professionnelle continue, ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante.

L'indemnité de congés payés est réglée conformément aux dispositions du code du travail.

Le salarié empêché, du fait d'une maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de prendre ses congés à la date prévue pour son départ peut, s'il reprend son travail après le 31 octobre et en accord avec l'employeur :

- soit prendre effectivement ses congés ;
- soit percevoir une indemnité compensatrice correspondant aux congés non pris.

Article 2

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 3

Dispositions diverses

L'article 42 de la convention collective est abrogé.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 38 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ARTICLE 43 PORTANT SUR LES ABSENCES
POUR SOIGNER UN ENFANT MALADE

NOR : ASET1850636M
IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci notamment de conformité avec la législation en vigueur, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 43 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, relatif aux absences pour soigner un enfant, dans les conditions déterminées ci-après.

L'avenant ci-après, s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant. En effet, concernant les congés payés, les partenaires sociaux de la branche n'entendent pas mettre en place de dispositions particulières pour les salariés appartenant aux très petites et moyennes entreprises car ce thème ne le justifie pas notamment au regard du principe de l'égalité de traitement.

Article 1^{er}

Congé enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, communiqué sous 48 heures à l'employeur, d'un enfant dont il assume la charge – notamment financière – effective et permanente.

Si deux salariés travaillent dans la même entreprise et assument de façon effective et financière la charge d'un même enfant, cette autorisation ne sera accordée qu'à l'un des deux. L'autorisation est accordée, de droit, au salarié qui en fait la demande en premier.

Ce congé est ouvert aux salariés sans conditions d'ancienneté.

La durée de ce congé est au maximum de :

- 6 jours ouvrables par an si l'enfant est âgé de moins de 12 ans ou si le salarié assume la charge effective et permanente de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans ;
- 3 jours ouvrables par an si l'âge de l'enfant est compris entre 12 et 16 ans.

Article 2

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale du commerce de l'horlogerie-bijouterie.

Article 3

Dispositions diverses

L'article 43 de la convention collective est abrogé.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240

Convention collective nationale
IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE
(Commerce de détail)

AVENANT N° 39 DU 23 FÉVRIER 2018
RELATIF À L'ARTICLE 44 PORTANT SUR LES AUTORISATIONS D'ABSENCE
POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : ASET1850638M
IDCC : 1487

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par souci de conformité avec la législation en vigueur, les partenaires sociaux, signataires du présent avenant, décident de modifier l'article 44 de la convention collective du commerce de détail horlogerie-bijouterie, relatif aux autorisations d'absence pour événements familiaux, dans les conditions déterminées ci-après.

L'avenant ci-après s'applique à toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant. En effet, concernant les congés payés, les partenaires sociaux de la branche n'entendent pas mettre en place de dispositions particulières pour les salariés appartenant aux très petites et moyennes entreprises car ce thème ne le justifie pas notamment au regard du principe de l'égalité de traitement.

Article 1^{er}

Congés pour événements familiaux

Sur justification, le salarié a droit à un congé de :

- 6 jours ouvrables pour son mariage ou pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage d'un enfant ;
- 1 jour ouvrable pour le mariage des parents ;
- 3 jours ouvrables pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

- 5 jours ouvrables pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour ouvrable pour le décès des grands-parents du salarié, des arrière-grands-parents du salarié, d'un petit-enfant du salarié, d'un arrière-petit-enfant du salarié, d'un beau-frère ou d'une belle-sœur ;
- 2 jours ouvrables pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Les congés pour événements familiaux sont ouverts aux couples hétérosexuels et homosexuels.

Les jours sont décomptés à partir de la date de survenance de l'événement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ces congés informe l'employeur par tout moyen de sa volonté d'en bénéficier.

À la date de la survenance de l'événement, le salarié présentera à l'employeur la pièce justificative correspondante dans un délai maximal de 10 jours.

Ces congés n'entraînent pas de réduction de la rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination de la durée du congé payé annuel.

Si un salarié se marie pendant sa période de congé annuel, il bénéficiera, à sa demande, du congé exceptionnel prévu ci-dessus.

Article 2

Champ d'application territorial et professionnel

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1^{er} de la convention collective nationale du commerce de l'Horlogerie-Bijouterie.

Article 3

Dispositions diverses

L'article 44 de la convention collective est abrogé.

Article 4

Entrée en vigueur et durée

Conclu pour une durée indéterminée, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

Article 5

Dépôt et extension

Le présent accord sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Article 6

Révision et dénonciation

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 23 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136

Convention collective nationale
IDCC : 1480. – JOURNALISTES

PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 MARS 2018
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS DES JOURNALISTES PROFESSIONNELS
DE LA PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE

NOR : ASET1850627M
IDCC : 1480

Entre :
FNPS,
D'une part, et
CFDT ;
SNJ CGT ;
Solidaires,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Suite aux deux réunions de négociation entre la FNPS et les organisations syndicales représentatives des journalistes professionnels de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues le 27 février et le 21 mars 2018, et après une première proposition de revalorisation des minima de 0,8 % de la part des représentants des éditeurs, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

À compter du 1^{er} juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4 %.

Par ailleurs, il est convenu que le barème de pige des journalistes professionnels est revalorisé dans les mêmes proportions.

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic, un effort de revalorisation particulier est réalisé sur le bas des grilles des minima garantis.

Enfin les parties sont convenues de se revoir au mois d'octobre pour faire un point sur l'évolution de l'indice des prix

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures)

Journalistes professionnels

1^{er} avril 2018

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRES MINIMA conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 572
Rédacteur en chef	185	2 572
Rédacteur en chef adjoint	160	2 241
Chef de service rédactionnel	140	1 970
Secrétaire général de la rédaction	140	1 970
Premier secrétaire de rédaction	133	1 881
Premier rédacteur graphiste	133	1 881
Chef de rubrique	133	1 881
Secrétaire de rédaction unique	133	1 881
Reporter-photographe	110	1 576
Reporter-dessinateur	110	1 576
Reporter	110	1 576
Secrétaire de rédaction	110	1 576
Rédacteur-rewriter	110	1 576
Rédacteur réviseur	110	1 576
Rédacteur graphiste	110	1 576
Rédacteur unique	105	1 548
Rédacteur spécialisé	105	1 548
Rédacteur	100	1 531
Stagiaire 2 ^e année	95	1 522
Stagiaire 1 ^{re} année	90	1 500
Prime d'appareil photographique due lorsque le journaliste utilise à la demande de son employeur son matériel personnel : 52 €.		

Barème de pège rédactionnel des journalistes professionnels

À compter du premier 1^{er} avril 2018, le barème de pège applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 42,67 € brut le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5 000 exemplaires et moins ;
- 45,71 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures)

Journalistes professionnels

1^{er} juillet 2018

(En euros.)

QUALIFICATION	NIVEAU	SALAIRES MINIMAUX conventionnels
Directeur des rédactions	185	2 583
Rédacteur en chef	185	2 583
Rédacteur en chef adjoint	160	2 250
Chef de service rédactionnel	140	1 978
Secrétaire général de la rédaction	140	1 978
Premier secrétaire de rédaction	133	1 888
Premier rédacteur graphiste	133	1 888
Chef de rubrique	133	1 888
Secrétaire de rédaction unique	133	1 888
Reporter-photographe	110	1 582
Reporter-dessinateur	110	1 582
Reporter	110	1 582
Secrétaire de rédaction	110	1 582
Rédacteur-rewriter	110	1 582
Rédacteur réviseur	110	1 582
Rédacteur graphiste	110	1 582
Rédacteur unique	105	1 554
Rédacteur spécialisé	105	1 554
Rédacteur	100	1 537
Stagiaire 2 ^e année	95	1 528
Stagiaire 1 ^{re} année	90	1 506
Prime d'appareil photographique due lorsque le journaliste utilise à la demande de son employeur son matériel personnel : 52 €.		

Barème de pige rédactionnel des journalistes professionnels

À compter du premier 1^{er} juillet 2018, le barème de pige applicable aux journalistes professionnels, tels que définis à l'article L. 7111-3 du code du travail, collaborant avec une publication d'information professionnelle ou spécialisée adhérente à l'un des sept syndicats composant la FNPS est fixé à :

- 42,84 € brut le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à 5 000 exemplaires et moins ;
- 45,89 € le feuillet de 1 500 signes pour une diffusion dans un titre de presse diffusé à plus de 5 000 exemplaires.

Brochure n° 3318

Convention collective nationale
IDCC : 2397. – **MANNEQUINS ADULTES
ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS
EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

AVENANT N° 7 DU 27 MARS 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE DU PARITARISME

NOR : ASET1850616M
IDCC : 2397

Entre :

SYNAM,

D'une part, et

SIA UNSA ;

SNAPAC CFDT ;

FCCS CFE-CGC ;

CFTC communication ;

F3C CFDT ;

SNACOPVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires confirment leur attachement au développement du paritarisme au sein de la branche et leur volonté de renforcer le dialogue social avec des moyens financiers adaptés à des objectifs de développement déterminés.

C'est dans cette perspective qu'elles entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective.

En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 2 des dispositions générales de la convention collective nationale des mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins du 22 juin 2004.

Article 2

Principes de l'accord

Afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective, les parties signataires décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective n° 2397.

Cette contribution a pour objet d'assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que :

- l'indemnisation des frais des participants aux réunions et instances paritaires ;
- le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ;
- la réalisation d'études ou rapports et le recours aux conseils nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En l'absence de disposition légale en la matière, il est également convenu qu'une partie de cette contribution devra permettre aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

Article 3

Contribution des entreprises de la branche

Le financement de ce fonds est assuré par une contribution annuelle, à la charge des agences de mannequins employeurs entrant dans le champ d'application de la convention collective n° 2397, calculée par l'application d'un pourcentage multiplicateur de 0,25 % sur la masse salariale brute mannequins.

Article 4

Création de l'association paritaire de financement du paritarisme dans la branche agences de mannequins

Une association spécifique sera créée dans le mois suivant l'extension de la présente convention collective pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme.

Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

Article 5

Affectation des contributions

Les signataires du présent accord conviennent de répartir les contributions collectées dans les conditions suivantes :

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement par l'organisme choisi comme prévu à l'article 4 :

5.1. L'ensemble des syndicats représentatifs dans la branche reçoivent en totalité 50 % de la collecte annuelle. Chaque syndicat est responsable de l'utilisation des fonds attribués et fera son affaire des frais de transport, de repas d'hébergement et de perte de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires mises en place dans le cadre de la convention collective des mannequins. Chaque syndicat devra être en mesure, sur la base de pièces justificatives, de fournir la preuve des dépenses engagées.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche percevront leur quote-part ainsi répartie :

- pour 48 %, à parts égales entre lesdits syndicats ;
- pour 52 %, au prorata de l'audience de chaque syndicat, selon les pourcentages définis dans l'arrêté de représentativité en vigueur.

5.2. Le collège employeur reçoit 50 % de la collecte afin de financer les études préalables à la négociation collective nationale dont le rapport de branche, et tous les frais liés à la négociation et au dialogue social.

Ces fonds sont destinés à permettre aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des organismes paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

La contribution du financement du paritarisme est exclusivement dédiée à toutes les actions de la branche professionnelle agences de mannequins.

Article 6

Recouvrement des contributions

Toute modification de la désignation de l'organisme de collecte aura lieu par voie d'avenant.

La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile.

L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente convention collective est assujéti à la cotisation du financement du paritarisme.

Article 7

Bilan d'application

Il est convenu par les parties signataires du présent accord de tenir une réunion de bilan d'application, 2 années après la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

L'objectif de cette réunion est de dresser un bilan d'application du présent accord et de mesurer son impact sur la qualité du dialogue paritaire de branche et d'en tirer les conséquences qui s'imposent en termes d'évolution ou de modification de l'accord.

Article 8

Entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension et sera déposé auprès de la direction générale du travail. Il entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date d'extension.

Article 9

Durée et dénonciation

Le présent accord est conclu sans détermination de durée.

Conformément aux dispositions des articles L. 2261-9 à L. 2261-13 du code du travail, l'accord et ses avenants éventuels peuvent être dénoncés par les parties signataires sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois sur notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception.

Fait à Paris, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 2294. – INDUSTRIES ET MÉTIERS DE LA MÉTALLURGIE
(Aube)
(5 juin 2002)
(Bulletin officiel n° 2002-11 *bis*)
(Étendue par arrêté du 14 juin 2004,
Journal officiel du 23 juin 2004)

ACCORD DU 2 MAI 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR L'ANNÉE 2018
NOR : ASET1850637M
IDCC : 2294

Entre :
UIMM Champagne-Ardenne,
D'une part, et
CFDT métallurgie ;
CFE-CGC métallurgie ;
CGT métaux,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

TITRE I^{ER}
BARÈME DES SALAIRES MINIMAUX EFFECTIFS GARANTIS

Article 1^{er}

Il est institué un barème des salaires minimaux effectifs garantis (SMEG), fixé à l'article 4 du présent accord, s'appliquant aux agents de maîtrise, aux administratifs, techniciens et aux ouvriers occupant des fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975, et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective de l'union des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 2

Les salaires sont arrêtés pour un horaire mensuel de 151,67 heures, compensation pour réduction d'horaires incluse. Ayant le caractère de salaires, ils n'ont pas à supporter la majoration de 5 % à 7 % résultant des accords nationaux du 30 janvier 1980 et du 13 janvier 1983 modifiés, et n'ont pas à être pris comme base de calcul de la prime d'ancienneté.

Article 3

Pour la compensation annuelle des sommes réellement perçues par les salariés, avec le présent barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire y compris l'ensemble des compensations pour réduction d'horaire, à l'exception de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Aube, des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés et de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise, des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais et des primes ou indemnités prévues par la convention collective de la métallurgie de l'Aube dues au titre du travail exceptionnel la nuit ou le dimanche ou un jour férié légal, au titre du travail continu en équipes successives et enfin des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 4

À compter du 1^{er} janvier 2018, le barème des salaires minimaux effectifs garantis applicables aux personnels s'établit de la façon suivante :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	SALAIRE ANNUEL
I	1	140	18 010
	2	145	18 010
	3	155	18 144
II	1	170	18 696
	2	180	18 698
	3	190	18 936
III	1	215	19 032
	2	225	19 042
	3	240	20 126
IV	1	255	20 242
	2	270	20 816
	3	285	21 802
V	1	305	23 306
	2	335	25 428
	3	365	27 976
	4	395	30 524

Article 5

Ces barèmes sont adaptés à l'horaire effectif de travail de chaque salarié. Ils supportent, le cas échéant, les majorations légales pour heures supplémentaires. Ils sont adaptés, le cas échéant, en cas de suspension du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, et en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année ou de changement de coefficient.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les rémunérations par les dispositions législatives et conventionnelles, et les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans.

S'agissant de salaires minimaux effectifs garantis, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il

apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant du salaire minimal effectif garanti applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou encore le CSE, du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Article 6

Les salaires minimaux effectifs garantis n'ont aucune incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques qui restent applicables, notamment pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Article 7

Il est convenu que si la rémunération effective garantie annuelle devenait inférieure au Smic pour certains coefficients, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles.

À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.

Article 8

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

TITRE II

BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES

Article 9

Les dispositions du présent titre s'appliquent aux personnels ouvriers, administratifs et techniciens, agents de maîtrise, agents de maîtrise d'atelier.

Article 10

Les rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) servent exclusivement de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective des industries et des métiers de la métallurgie de l'Aube.

Article 11

Les parties signataires sont convenues d'actualiser comme suite le barème des rémunérations minimales hiérarchiques. La valeur du point est revalorisée à 4,67 €.

Article 12

Les rémunérations minimales hiérarchiques ci-après définies sont établies sur la base de la durée légale du travail en vigueur et comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée de travail. Le barème doit être adapté en fonction de l'horaire de travail effectif réellement pratiqué.

Article 13

Le barème établi sur ces valeurs du point prend effet à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 14

L'UIMM Champagne-Ardenne, site de l'Aube s'engage, dans la mesure du possible, à faire diminuer l'écart avec la moyenne régionale de la valeur du point à l'avenir. Cette moyenne régionale est au 2 mai 2018 d'un montant de 4,93 €.

Les valeurs au 2 mai 2018 étant pour :

- les Ardennes, de 4,87 €, accord du 7 avril 2017 ;
- la Haute-Marne, de 5,20 €, accord du 18 avril 2018 ;
- la Marne, de 5,03 €, accord du 28 avril 2017 ;
- l'Aube, de 4,62 €, accord du 18 mai 2017.

Ceci implique que toutes propositions de l'UIMM qui respectent scrupuleusement l'article 13 fassent l'objet d'un accord des partenaires sociaux afin de ne pas remettre en cause l'engagement de l'UIMM relatif à cet article. Cet engagement ne pourra être respecté qu'en cas d'accord signé avec les partenaires sociaux.

Article 15

En application des articles 4 et 5 de l'accord national du 30 janvier 1980 relatif à des garanties applicables aux ouvriers, une majoration de 5 % sera ajoutée aux barèmes calculés sur la valeur du point au 1^{er} juin 2018.

Pour la garantie complémentaire des agents de maîtrise, cette garantie est portée à 7 %.

Article 16

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

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

Article 17

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

Fait à Rosières-près-Troyes, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux administratifs et techniciens
et aux agents de maîtrise autres que d'atelier
au 1^{er} juin 2018**

Valeur du point : 4,67.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140		1		653,80	19,61	26,15	32,69	39,23	45,77	52,30	58,84	65,38	71,92	78,46	84,99	91,53	98,07
145	I	2		677,15	20,31	27,09	33,86	40,63	47,40	54,17	60,94	67,72	74,49	81,26	88,03	94,80	101,57
155		3		723,85	21,72	28,95	36,19	43,43	50,67	57,91	65,15	72,39	79,62	86,86	94,10	101,34	108,58
170		1		793,90	23,82	31,76	39,70	47,63	55,57	63,51	71,45	79,39	87,33	95,27	103,21	111,15	119,09
180	II	2		840,60	25,22	33,62	42,03	50,44	58,84	67,25	75,65	84,06	92,47	100,87	109,28	117,68	126,09
190		3		887,30	26,62	35,49	44,37	53,24	62,11	70,98	79,86	88,73	97,60	106,48	115,35	124,22	133,10
215		1	AM.1	1 004,05	30,12	40,16	50,20	60,24	70,28	80,32	90,36	100,41	110,45	120,49	130,53	140,57	150,61
225	III	2		1 050,75	31,52	42,03	52,54	63,05	73,55	84,06	94,57	105,08	115,58	126,09	136,60	147,11	157,61
240		3	AM.2	1 120,80	33,62	44,83	56,04	67,25	78,46	89,66	100,87	112,08	123,29	134,50	145,70	156,91	168,12
255		1	AM.3	1 190,85	35,73	47,63	59,54	71,45	83,36	95,27	107,18	119,09	130,99	142,90	154,81	166,72	178,63
270	IV	2		1 260,90	37,83	50,44	63,05	75,65	88,26	100,87	113,48	126,09	138,70	151,31	163,92	176,53	189,14
285		3	AM.4	1 330,95	39,93	53,24	66,55	79,86	93,17	106,48	119,79	133,10	146,40	159,71	173,02	186,33	199,64

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM.5	1 424,35	42,73	56,97	71,22	85,46	99,70	113,95	128,19	142,44	156,68	170,92	185,17	199,41	213,65
335		2	AM.6	1 564,45	46,93	62,58	78,22	93,87	109,51	125,16	140,80	156,45	172,09	187,73	203,38	219,02	234,67
365		3	AM.7	1 704,55	51,14	68,18	85,23	102,27	119,32	136,36	153,41	170,46	187,50	204,55	221,59	238,64	255,68
395		4		1 844,65	55,34	73,79	92,23	110,68	129,13	147,57	166,02	184,47	202,91	221,36	239,80	258,25	276,70

ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux agents de maîtrise d'atelier
au 1^{er} juin 2018**

Valeur du point : 4,67.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1															
145		2															
155		3															
170	II	1															
180		2															
190		3															
215	III	1	AM.1	1 074,33	32,23	42,97	53,72	64,46	75,20	85,95	96,69	107,43	118,18	128,92	139,66	150,41	161,15
225		2															
240		3	AM.2	1 199,26	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89
255	IV	1	AM.3	1 274,21	38,23	50,97	63,71	76,45	89,19	101,94	114,68	127,42	140,16	152,91	165,65	178,39	191,13
270		2															
285		3	AM.4	1 424,12	42,72	56,96	71,21	85,45	99,69	113,93	128,17	142,41	156,65	170,89	185,14	199,38	213,62

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 7 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM.5	1 524,05	45,72	60,96	76,20	91,44	106,68	121,92	137,16	152,41	167,65	182,89	198,13	213,37	228,61
335		2	AM.6	1 673,96	50,22	66,96	83,70	100,44	117,18	133,92	150,66	167,40	184,14	200,88	217,61	234,35	251,09
365		3	AM.7	1 823,87	54,72	72,95	91,19	109,43	127,67	145,91	164,15	182,39	200,63	218,86	237,10	255,34	273,58
395		4		1 973,78	59,21	78,95	98,69	118,43	138,16	157,90	177,64	197,38	217,12	236,85	256,59	276,33	296,07

ANNEXE

**Tableau des primes d'ancienneté applicables aux ouvriers
au 1^{er} juin 2018**

Valeur du point : 4,67.

Base : 151,67 heures.

(En euros.)

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
140	I	1		686,49	20,59	27,46	34,32	41,19	48,05	54,92	61,78	68,65	75,51	82,38	89,24	96,11	102,97
145		2		711,01	21,33	28,44	35,55	42,66	49,77	56,88	63,99	71,10	78,21	85,32	92,43	99,54	106,65
155		3		760,04	22,80	30,40	38,00	45,60	53,20	60,80	68,40	76,00	83,60	91,21	98,81	106,41	114,01
170	II	1		833,60	25,01	33,34	41,68	50,02	58,35	66,69	75,02	83,36	91,70	100,03	108,37	116,70	125,04
180		2															
190		3		931,67	27,95	37,27	46,58	55,90	65,22	74,53	83,85	93,17	102,48	111,80	121,12	130,43	139,75
215	III	1	AM.1	1 054,25	31,63	42,17	52,71	63,26	73,80	84,34	94,88	105,43	115,97	126,51	137,05	147,60	158,14
225		2															
240		3	AM.2	1 176,84	35,31	47,07	58,84	70,61	82,38	94,15	105,92	117,68	129,45	141,22	152,99	164,76	176,53
255	IV	1	AM.3	1 250,39	37,51	50,02	62,52	75,02	87,53	100,03	112,54	125,04	137,54	150,05	162,55	175,05	187,56
270		2		1 323,95	39,72	52,96	66,20	79,44	92,68	105,92	119,16	132,39	145,63	158,87	172,11	185,35	198,59
285		3	AM.4	1 397,50	41,92	55,90	69,87	83,85	97,82	111,80	125,77	139,75	153,72	167,70	181,67	195,65	209,62

COEF.	NIV.	ÉCH.	CAT.	RMH avec majoration de 5 %	ANCIENNETÉ												
					3 ans 3 %	4 ans 4 %	5 ans 5 %	6 ans 6 %	7 ans 7 %	8 ans 8 %	9 ans 9 %	10 ans 10 %	11 ans 11 %	12 ans 12 %	13 ans 13 %	14 ans 14 %	15 ans 15 %
305	V	1	AM.5														
335		2	AM.6														
365		3	AM.7														
395		4															

Convention collective départementale
IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)
(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 16 AVRIL 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES DES MENSUELS
AU 1^{ER} MAI 2018
NOR : ASET1850639M
IDCC : 1626

Entre :

UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

CFTC métallurgie ;

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO 65,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective,
il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

Les montants des rémunérations minimales hiérarchiques des mensuels servant de base de calcul à la prime d'ancienneté sont fixés sur la base d'une valeur de point de 5,40 € à compter du 1^{er} mai 2018 pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Article 2

La détermination des rémunérations minimales hiérarchiques s'obtiendra en multipliant la valeur du point fixée ci-dessus aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification et ses avenants.

Les rémunérations minimales hiérarchiques seront adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations fixées par l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, à savoir :

- un barème particulier majoré de 5 % s'applique aux ouvriers ;
- un barème particulier majoré de 7 % s'applique aux agents de maîtrise d'atelier.

Les barèmes sont joints en annexe.

Article 3

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 4

Extension

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 16 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques champ d'application : convention collective des Hautes-Pyrénées

Base 35 heures.

Valeur du Point : 5,40 € à compter du 1^{er} mai 2018.

(En euros.)

Niveau	GRILLE		CLASSIFICATION			RÉMUNÉRATION MINIMALE HIÉRARCHIQUE Valeur du Point		
	Échelon	Coef.	Administratif Technicien	Ouvrier	Agent de maîtrise	Administratif Technicien	Ouvrier	Agent de maîtrise
						5,40	5,67 ⁽¹⁾	5,77 ⁽²⁾
I	1	140		O1		756	793,80	
	2	145		O2		783	822,15	
	3	155		O3		837	878,85	
II	1	170		P1		918	963,90	
	2	180				972		
	3	190		P2		1 026	1 077,30	
III	1	215		P3	AM1	1 161	1 219,05	1 242,27
	2	225				1 215		
	3	240		TA1	AM2	1 296	1 360,80	1 386,72
IV	1	255		TA2	AM3	1 377	1 445,85	1 473,39
	2	270		TA3		1 458	1 530,90	
	3	285		TA4	AM4	1 539	1 615,95	1 646,73
V	1	305			AM5	1 647		1 762,29
	2	335			AM6	1 809		1 935,63
	3	365			AM7	1 971		2 108,97
	4	395				2 133		2 282,31
(1) Barème comprenant la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								
(2) Barème comprenant la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 13 juillet 1983 et l'avenant du 17 janvier 1991.								

Convention collective départementale
IDCC : 1626. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRO-CÉRAMIQUES ET CONNEXES
(Hautes-Pyrénées)
(18 février 1992)
(Bulletin officiel n° 1992-12 bis)
(Étendue par arrêté du 30 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)

ACCORD DU 16 AVRIL 2018
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS DES MENSUELS POUR 2018

NOR : ASET1850640M
IDCC : 1626

Entre :

UIMM Adour-Pyrénées,

D'une part, et

CFTC métallurgie ;

CFDT métallurgie ;

CFE-CGC métallurgie ;

FO 65,

D'autre part,

Conformément à la loi n° 82-957 du 13 novembre 1982 relative à la négociation collective, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le présent accord se réfère aux dispositions de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié par l'avenant du 17 janvier 1991 et à l'accord national modifié du 21 juillet 1975 sur les classifications. Il est conclu en considération de l'accord national du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie et compte tenu de la recommandation du même jour, figurant en annexe audit accord national.

Conclu ce jour, le présent accord fixe le barème qui est porté en annexe et qui détermine les taux effectifs garantis des mensuels à partir de l'année 2018.

Cet accord répond également aux obligations de l'article 10 *bis* de la convention collective des Hautes-Pyrénées du 18 février 1992.

Article 2

Les taux effectifs garantis figurant dans le barème annexé au présent accord s'appliquent à partir de l'année 2018.

Article 3

L'adoption de ce nouveau barème ne peut avoir par elle-même d'incidence sur les salaires réels, sauf dans le cas où ces derniers se révéleraient inférieurs audit barème.

Les valeurs portées sur les barèmes ci-joints des taux effectifs garantis sont fixées :

– sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures ou 151,67 heures par mois.

Elles devront être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif et donc, le cas échéant, supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Les taux effectifs garantis, établis pour chacun des divers échelons ou coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, ne servent pas de base de calcul de la prime d'ancienneté.

Elles ne font pas l'objet des majorations des 5 % et 7 % réservés aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier pour la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul à la prime d'ancienneté.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2018.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Les taux effectifs garantis, figurant sur le barème ci-joint, font l'objet d'un calcul *pro rata temporis* pour les mensuels dont le contrat est suspendu, embauchés ou quittant l'entreprise en cours d'année, ou changeant en cours d'année de classement.

L'application du barème ne devra pas conduire à un nivellement des salaires dans chacune des catégories.

Article 4

Les parties signataires rappellent leur attachement aux principes d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Article 5

Le présent accord est conclu à durée indéterminée et fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Article 6

Extension

Les parties signataires s'emploient à obtenir l'extension du présent accord.

Fait à Tarbes, le 16 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème annuel des taux effectifs garantis des mensuels applicable à partir de l'année 2018

Ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	BARÈME ANNUEL (base 35 heures) applicable à partir de 2018
I	1	140	18 047
	2	145	18 078
	3	155	18 091
II	1	170	18 240
	2	180	18 289
	3	190	18 482
III	1	215	18 683
	2	225	18 990
	3	240	19 730
IV	1	255	20 504
	2	270	21 484
	3	285	22 536
V	1	305	23 994
	2	335	26 584
	3	365	29 233
	4	395	32 422

Convention collective
IDCC : 878. – MENSUELS DES INDUSTRIES
MÉTALLURGIQUES DU RHÔNE
(21 mai 1976)
(Étendue par arrêté du 21 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

ACCORD DU 27 MARS 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
POUR 2018 (ANNEXE II)

NOR : ASET1850635M
IDCC : 878

Entre :

UIMM Lyon-France,

D'une part, et

CFE-CGC métallurgie Rhône ;

FO métallurgie Rhône ;

CFDT SYMETAL 69 ;

USTM Rhône CGT,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord national métallurgie du 17 janvier 1991 institutionnalisant le double barème RMH et taux garantis et portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983 étendu le 1^{er} juillet 1991.

Décident que :

L'accord du 11 février 2016, fixant l'annexe II à la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976 est annulé et remplacé par le présent accord qui sera annexé à la présente convention sous la forme d'une nouvelle annexe II.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Le barème des rémunérations minimales hiérarchiques, tel que fixé le 11 février 2016 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est modifié selon le barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème de RMH, distinct de celui des rémunérations annuelles garanties, ne constitue nullement une rémunération minimale garantie. Il ne sert qu'au calcul des primes d'ancienneté.

Ce barème est applicable à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Primes d'ancienneté

Conformément à l'article 36 de la convention collective des industries métallurgiques du Rhône, le montant des primes d'ancienneté dont bénéficient les salariés qui remplissent les conditions nécessaires est calculé sur la base des rémunérations hiérarchiques telles que fixées dans l'article 1^{er} du présent accord.

Article 3

Rémunérations annuelles garanties

Le barème des rémunérations annuelles garanties, tel que fixé par l'accord du 11 février 2016 en vertu de l'article 32 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône du 21 mai 1976, est annulé et remplacé par le nouveau barème 35 heures annexé au présent accord.

Ce barème définit les garanties minimales de rémunérations annuelles applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées par la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône.

Les rémunérations annuelles garanties déterminent, sauf garantie légale ou conventionnelle de salaire plus favorable, la rémunération annuelle brute au-dessous de laquelle aucun salarié défini comme à l'alinéa précédent ne pourra être rémunéré pour une durée annuelle correspondant à 35 heures de travail hebdomadaire et pour le coefficient considéré.

Les rémunérations annuelles garanties doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et calculées *pro rata temporis* en cas de :

- départ ou entrée en cours d'année ;
- changement de classification (en cours d'année).

Le barème s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018 et concerne l'ensemble des rémunérations telles que définies par l'article 4 du présent accord et versées entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre 2018.

Article 4

Vérification du respect de la rémunération annuelle garantie

À la date du paiement du salaire du mois de décembre, l'employeur vérifiera que le montant total des rémunérations à prendre en considération est au moins égal au montant de la rémunération annuelle garantie. À défaut, un complément égal à la différence entre les rémunérations perçues et la rémunération annuelle garantie est versé avec la paie afférente à ce mois.

Pour vérifier si les salaires réels pratiqués ne sont pas inférieurs aux rémunérations annuelles garanties, 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 les cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception des éléments suivants :

- les primes d'ancienneté prévues par l'article 36 de la convention collective ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 30 de la convention collective ;
- les revenus découlant de la législation sur l'intéressement et de la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Article 5

Respect des garanties conventionnelles

L'application du présent accord et en particulier du barème des rémunérations annuelles garanties ne peut avoir pour conséquence l'exclusion d'une quelconque disposition de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône et notamment des articles 27, 28 et 29 relatifs aux majorations de salaires.

Article 6

Indemnité forfaitaire de nuit

L'indemnité fixée par l'article 29 de la convention collective des mensuels des industries métallurgiques du Rhône appelée communément « prime de panier de nuit » est fixée à compter du 1^{er} juin 2018 à 6,50 €.

Article 7

Dates d'application de l'accord

Compte tenu des dispositions ci-dessus, l'application du présent accord s'opérera selon des dates différentes :

- la grille de rémunérations minimales hiérarchiques servant au calcul de la prime d'ancienneté s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2018 ;
- la nouvelle grille de rémunérations annuelles garanties s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2018 ;
- l'indemnité forfaitaire de nuit s'appliquera à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 8

Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

Fait à Lyon, le 27 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME I

Rémunérations minimales hiérarchiques servant de base de calcul de la prime d'ancienneté

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

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 1^{er} de l'accord du 27 mars 2018).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.	OUVRIER (RMH majorée de 5 %)	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT de maîtrise d'atelier (RMH majorée de 7 %)
V	3	395		1 472,35	1 472,35	1 575,42
	2	365		1 360,52	AM7 1 360,52	1 455,75
	1	335		1 248,69	AM6 1 248,69	1 336,10
	1	305		1 136,87	AM5 1 136,87	1 216,45
IV	3	285	TA4 1 115,43	1 062,31	AM4 1 062,31	1 136,68
	2	270	TA3 1 056,73	1 006,41		
	1	255	TA2 998,03	950,51	AM3 950,51	1 017,04
III	3	240	TA1 939,32	894,59	AM2 894,59	957,21
	2	225		838,67		
	1	215	P3 841,46	801,39	AM1 801,39	857,49
II	3	190	P2 743,62	708,21		
	2	180		670,93		
	1	170	P1 665,35	633,66		
I	3	155	O3 630,36	600,34		
	2	145	O2 618,22	588,78		
	1	140	O1 616,81	587,43		

ANNEXE II

BARÈME II

Rémunérations annuelles garanties applicables à compter du 1^{er} janvier 2018

Base 35 heures.

(Annexe à l'article 3 de l'accord du 27 mars 2018).

(En euros.)

NIVEAU	ÉCH.	COEF.		OUVRIER	ADMINISTRATIF et technicien	AGENT de maîtrise	AGENT DE MAÎTRISE d'atelier
V		395			28 706,85	28 706,85	30 715,96
	3	365			26 494,63	AM7 26 494,63	AM7 28 495,61
	2	335			24 367,19	AM6 24 367,19	AM6 26 338,53
	1	305			22 292,85	AM5 22 292,85	AM5 24 119,48
IV	3	285	TA4	21 529,41	20 805,47	AM4 20 805,47	AM4 22 510,12
	2	270	TA3	20 476,62	19 957,62		
	1	255	TA2	19 725,48	19 331,62	AM3 19 331,62	AM3 20 954,46
III	3	240	TA1	19 106,94	18 746,39	AM2 18 746,39	AM2 19 849,49
	2	225			18 375,81		
	1	215	P3	18 711,25	18 430,00	AM1 18 430,00	AM1 18 750,89
II	3	190	P2	18 306,04	18 350,00		
	2	180			18 270,00		
	1	170	P1	18 240,00	18 190,00		
I	3	155	O3	18 160,00	18 110,00		
	2	145	O2	18 105,00	18 055,00		
	1	140	O1	18 050,00	18 000,00		

Brochure n° 3063

Convention collective nationale
IDCC : 1555. – **FABRICATION ET COMMERCE DES PRODUITS
À USAGE PHARMACEUTIQUE, PARAPHARMACEUTIQUE
ET VÉTÉRINAIRE**

ACCORD DU 17 JANVIER 2018
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION CONVENTIONNELLE
NOR : *ASET1850629M*
IDCC : 1555

Entre :
FACOPHAR ;
SIMV ;
ANSVADM ;
SIDIV,

D'une part, et
FCE CFDT ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires ont souhaité une révision de la classification conventionnelle existante visant à la rendre plus adaptée aux métiers actuels et futurs, ainsi qu'aux nouvelles technologies et modes d'organisation du travail.

Par cette nouvelle classification, les parties signataires marquent le souhait d'éviter l'obsolescence rapide de la classification conventionnelle ainsi que son adaptation à toutes les entreprises et à tous les salariés de la branche.

Les parties signataires soulignent que cette nouvelle classification conventionnelle doit permettre de garantir la plus grande équité et égalité professionnelle, et la plus grande transparence grâce à une évaluation des emplois qui s'opère sur la base de critères strictement communs à tous les emplois.

Les parties signataires ont ainsi défini par accord une nouvelle classification des emplois qui abroge et remplace l'avenant du 1^{er} juillet 1999 relatif aux classifications et ses avenants du 20 décembre 2000 et du 16 octobre 2007.

Cette classification repose sur la définition de critères classants.

Les critères classants, qui permettent d'évaluer les fonctions, sont objectivés par une gradation et une pondération.

Présentation générale de la grille et de la méthode :

- une grille unique de 23 niveaux (de I.1 à III.10) ;
- 7 critères classants prédéterminés avec une gradation dans chaque critère ;
- une pondération des critères (définie au niveau de la branche) ;
- une grille de rémunérations minimales pour chaque niveau de classification ;
- une démarche pour la mise en œuvre dans les entreprises ;
- des modèles de description des fonctions dans le cadre de l'observatoire des métiers.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de fabrication et commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire, indépendamment de leur effectif.

En effet, le présent accord portant sur un thème d'ordre public, il n'est pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Présentation des critères classants

La grille de classification repose sur la définition de 7 critères classants : formation ou expérience professionnelle, complexité, communication, capacité à organiser, autonomie, responsabilité et dimension internationale.

Pour classer une fonction, il convient de définir, pour chaque critère, le degré d'exigence requis par la fonction.

La réponse à chaque critère permet de déterminer un nombre de points attribués à la fonction. Le total des points obtenu sur chacun des 7 critères permet de déterminer le niveau de classement de la fonction dans la grille de 23 niveaux.

Formation ou expérience professionnelle ou CQP/CQPI équivalent ⁽¹⁾

Il s'agit de choisir le niveau de formation requis pour exercer la fonction ou l'équivalent en expérience professionnelle requis. Une illustration des activités de la fonction est donnée pour chaque niveau.

1. BEPC ou en deçà ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : à ce niveau, les opérations sont simples et nécessitent de maîtriser le socle de compétences (français, mathématiques). L'apprentissage des opérations est très court.

2. BEP/CAP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : les opérations routinières nécessitent un apprentissage pratique et simple permettant d'utiliser des outils dont l'approche est standardisée.

3. Bac/BP ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : il s'agit d'une formation généraliste permettant la compréhension de techniques, procédures, normes et de méthodes liées au poste.

4. Bac + 2/3 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : il s'agit d'une formation généraliste suivie d'une spécialisation permettant la compréhension approfondie de techniques et de méthodes liées au poste.

(1) CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificat de qualification professionnelle interbranches.

5. Bac + 4 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : Ce niveau requiert une maîtrise de savoirs et savoir-faire pratiques et une capacité à proposer des adaptations de méthodes, systèmes et procédures.

6. Bac + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : ce niveau requiert la maîtrise complète de principes, concepts et théories relevant des disciplines de l'enseignement long.

7. Bac + 7/8 ou équivalent en expérience professionnelle ou CQP/CQPI ⁽¹⁾ équivalent

Illustration : maîtrise complète de concepts, principes et pratiques acquises après une formation approfondie et élargie.

Complexité

Il s'agit de déterminer le niveau de technicité requis dans la fonction.

1. Exécution d'opérations simples et/ou répétitives. Les solutions aux éventuels problèmes sont données par la hiérarchie ou un référent.

2. Exécution d'opérations répétitives et identiques. Les solutions aux éventuels problèmes sont référencées et formalisées.

3. La complexité réside dans le fait que les problèmes pouvant survenir sont variés et connus ; les solutions à apporter sont référencées ou issues de l'expérience.

4. Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique.

5. Le poste nécessite d'identifier clairement les problèmes et requiert une capacité d'analyse faisant référence à l'expérience et un raisonnement analytique. Problèmes complexes à résoudre de manière collaborative dans un domaine d'activité.

6. La complexité du poste réside dans le fait que les réponses apportées aux problèmes font appel à l'expérience, au raisonnement analytique, à l'appréciation et au jugement. Le problème est posé en termes nouveaux dans un domaine d'activité.

7. La complexité réside dans le fait que les situations rencontrées sont fréquemment nouvelles et demandent expertise et innovation.

Communication

Il s'agit de déterminer, hors relations hiérarchiques, la nature des échanges et le degré d'influence couramment requis par la fonction dans la relation avec autrui.

1. Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations.

2. Communiquer pour transmettre et recevoir des informations pour traiter les opérations ; fournir des explications (hors relation hiérarchique) dans un objectif d'information.

3. Communiquer/échanger des informations, coopérer pour construire un travail en commun ou transférer du savoir-faire dans un objectif de formation.

4. Animer une équipe de manière fonctionnelle et/ou établir des recommandations pour optimiser les résultats du travail d'autrui et/ou d'échanger des informations avec l'externe afin de guider autrui.

5. Communiquer et influencer autrui afin de convaincre dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux centrés sur la fonction.

6. Communiquer et influencer autrui afin de convaincre et de modifier des modes de fonctionnement dans un contexte complexe, de négocier sur des enjeux globaux de l'entreprise.

(1) CQP/CQPI : certificat de qualification professionnelle/certificat de qualification professionnelle interbranches.

Capacité à organiser

Il s'agit de déterminer le périmètre dans lequel s'exercent la fonction et la latitude d'action en termes d'organisation du travail.

1. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail strictement défini par autrui. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.
2. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les instructions et consignes existantes pour chaque situation.
3. La fonction s'exerce dans le cadre d'un plan de travail défini par autrui. Elle implique de faire des choix entre les procédures, normes et méthodes pour chaque situation.
4. La fonction implique de définir son propre plan de travail dans le cadre de priorités fixées par autrui et en tenant compte des normes, méthodes et procédures diverses.
5. La fonction implique de définir le programme de travail, les méthodes et procédures pour autrui avec les moyens déterminés par d'autres dans le cadre des objectifs globaux.
6. La fonction implique de définir la politique à conduire et les objectifs à réaliser par autrui et d'en déterminer les moyens optimaux.
7. La fonction pilote les activités de son domaine d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.
8. La fonction pilote les activités de différents domaines d'activité en fonction d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niveaux et dont elle assure la cohérence. La fonction implique de réaliser les choix stratégiques ou y participer directement.

Autonomie

Il s'agit de définir le niveau de cadrage des situations de travail.

1. L'action est guidée par des consignes détaillées. Les situations de travail sont peu diversifiées ; des instructions détaillées et séquencées définissent la manière d'aborder et résoudre les problèmes.
2. Les situations de travail peuvent être diversifiées mais systématiquement associées à des instructions spécifiques pour chacune d'elles. L'action est guidée par des consignes détaillées.
3. L'action est guidée par des procédures et pratiques normalisées, des consignes de travail. La nature des problèmes rencontrés est connue ; un support technique est disponible en cas de situation nouvelle.
4. Les situations de travail impliquent de combiner les normes, méthodes, et procédures de manière optimale et les adapter pour faire face aux situations rencontrées. Les situations inhabituelles font l'objet d'une discussion avec la hiérarchie ou le référent. L'action est guidée par un pilotage de la mise en œuvre par étapes et l'analyse des résultats *a posteriori*.
5. L'action est guidée par une évaluation globale de l'activité fondée sur l'atteinte d'objectifs globaux.
6. L'action est guidée par les enjeux et orientations stratégiques.

Responsabilité

Il s'agit de définir le résultat de travail attendu par l'entreprise.

1. Le niveau de responsabilité consiste à exécuter les opérations définies dans le poste.
2. Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services avec le support d'instructions et/ou consignes détaillées.
3. Le niveau de responsabilité consiste à fournir à d'autres fonctions des informations ou services relevant de la mise en œuvre de techniques avec le support de procédures et techniques normalisées, des consignes générales de travail.
4. Le niveau de responsabilité consiste à la conduite ou à la réalisation, avec d'autres fonctions d'entités différentes, d'actions ayant directement un impact sur des résultats qualitatifs ou quantitatifs.
5. Le poste influence de façon directe et déterminante les résultats par la conduite ou supervision de processus ou d'entités, dans le cadre d'une évaluation de l'atteinte des objectifs globaux.
6. Le niveau de responsabilité consiste à décliner les orientations stratégiques pour un domaine d'activité.

Dimension internationale

Il s'agit de déterminer le niveau linguistique nécessaire dans la fonction.

1. Pas de langues étrangères à pratiquer dans le poste.
2. Obtenir et comprendre des informations, donner des renseignements simples dans un domaine connu.
3. Échanger, expliquer, comprendre des informations complexes et le sens général des argumentations dans la plupart des domaines connus.
4. Participer activement aux arguments d'idées, négocier, faire face aux sujets inhabituels.
5. Traiter des négociations complexes, s'ajuster aux changements de thème et de registre ; comprendre les finesses de langage et rédaction ; prendre des notes exhaustives et exactes tout en participant aux débats.

Article 3

Pondération des critères

		NIVEAUX DE CRITÈRES/NOMBRE DE POINTS							
Pondération en %	Critères	1	2	3	4	5	6	7	8
17	Formation ou expérience professionnelle ou CQP/CQPI équivalent	17	25	37	54	79	116	170	150
15	Complexité	15	22	32	47	70	102	150	
14	Communication	14	22	35	56	88	140		
15	Capacité à organiser	15	21	29	40	56	78	108	
15	Autonomie	15	24	38	60	95	150		
15	Responsabilité	15	24	38	60	95	150		
9	Dimension Internationale	0	9	19	42	90			

Article 4

Niveaux de classification

NOMBRE DE POINTS		NIVEAUX DE CLASSIFICATION
91	105	I.1
106	115	I.2
116	128	I.3
129	140	I.4
141	155	I.5
156	170	I.6
171	189	II.1
190	207	II.2
208	230	II.3
231	252	II.4
253	280	II.5
281	307	II.6
308	342	II.7
343	374	III.1
375	415	III.2
416	456	III.3
457	506	III.4
507	555	III.5
556	615	III.6
616	675	III.7
676	749	III.8
750	822	III.9
823	1 000	III.10

Article 5

Conditions de mise en place

5.1. Principes

5.1.1. L'entreprise doit constituer une commission technique classification par accord négocié avec ses délégués syndicaux et, à défaut de délégués syndicaux, en concertation avec les membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ⁽¹⁾. La concertation doit donner lieu à l'établissement d'un compte rendu.

À défaut d'institutions représentatives du personnel, la concertation se fait avec des salariés volontaires.

(1) Ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du comité social et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

Cette commission a pour fonction de suivre la mise en place de la classification dans l'entreprise, et sa mise en œuvre pérenne. Elle veille à la bonne application de la méthode de classification définie par le présent accord.

La composition de la commission technique classification est fixée en respectant les principes suivants :

- paritarisme entre les représentants de l'employeur et les membres du personnel élus ou non élus ;
- nombre total de membres : de 4 à 12 avec paritarisme ;
- présidence : représentant de l'employeur ; secrétariat : membre du personnel (élu ou non élu) ; membres à renouveler ou à reconduire tous les 2 ans.

5.1.2. Le temps passé aux réunions de la commission technique classification, et à sa préparation, est payé comme temps de travail et ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel des membres.

Le salarié en charge du secrétariat prend le temps nécessaire à l'issue de la réunion pour finaliser le compte rendu de la réunion technique classification. Ce temps de rédaction ne s'impute pas sur le crédit d'heures éventuel du salarié concerné.

5.1.3. Les membres de la commission ainsi que les délégués syndicaux et les membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ⁽¹⁾ doivent être formés à la méthodologie de la classification. La formation est assurée par un organisme choisi par la branche et qui est mis à la disposition des entreprises. Cette formation est financée par les entreprises utilisatrices (frais de formation, maintien du salaire, remboursement de frais de déplacement). La formation est mise en œuvre après la constitution de la commission technique et avant la mise en place de la nouvelle méthodologie. Cette condition obligatoire garantit l'application cohérente et homogène de la méthodologie au sein de la branche.

5.2. Mise en place de la nouvelle méthodologie

La commission est informée et consultée sur le calendrier prévisionnel de mise en place et les résultats de l'évaluation des fonctions selon la méthodologie décrite ci-dessous. Cette période de mise en place est de 2 ans à partir de la date de dépôt de l'accord. La date de fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie est communiquée aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) ⁽¹⁾ afin de prendre en compte le délai de recours prévu dans l'article 5.2.2 du présent accord.

Ce calendrier est mis en application si, et seulement si, les membres de la commission technique, y compris les représentants de l'employeur, ont été formés à la méthode de classification.

5.2.1. L'entreprise doit respecter la méthodologie suivante :

- information du salarié et de ses possibilités de recours ;
- information-consultation de la commission technique classification sur le calendrier de mise en place ;
- inventaire des fonctions de l'entreprise ;
- rédaction des descriptions de fonctions ; celles-ci sont fournies aux salariés lors de leur intégration dans l'entreprise. L'entreprise a la possibilité d'utiliser les descriptions des principales fonctions de la branche qui sont répertoriées dans le cadre des travaux de l'observatoire des métiers ;
- regroupement des descriptions de fonctions de l'entreprise, évaluation à l'aide des critères classants et recherche des niveaux de classification correspondant aux fonctions par la commission technique classification, qui pourra faire appel à des salariés connaissant bien les différents métiers de l'entreprise ;

(1) Ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du comité social et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

- pour une description de poste inchangée, le nouveau niveau de classification ne peut avoir pour conséquence de placer le salarié dans une catégorie socioprofessionnelle inférieure à celle qu'il avait au moment de l'application de la nouvelle méthodologie. En outre, sa rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel correspondant à son précédent niveau de classification, ni au minimum conventionnel de son nouveau niveau de classification (cf. annexe I) ;
- notification à chaque salarié par écrit de son niveau de classification.

5.2.2. Les voies de recours sont définies ci-après (cf. annexe II) :

Les délais de recours prévus à cet article sont équivalents à la durée de mise en place de la nouvelle méthodologie dans l'entreprise. La fin de la mise en place de la nouvelle méthodologie, plus 2 mois, clôture le délai de recours.

- En cas de désaccord sur le niveau de classification validé par l'employeur, chaque salarié peut, après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾.

- En cas de désaccord persistant, chaque salarié pourra faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié pourra également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

La commission devra donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾.

- En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application de l'accord classification, dans le cadre de la mise en place de la nouvelle méthodologie, le président et/ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties devra être transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.
- De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés pourront soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après) avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche. La commission nationale paritaire

(1) Ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du comité social et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

doit apporter son avis écrit dans un délai de 1 mois après la réception du dossier auprès des demandeurs et de l'entreprise.

5.3. Suivi des classifications après la mise en place

5.3.1. Au minimum une fois par an, il devra être procédé à la révision de l'évaluation des fonctions qui ont changé ou des fonctions créées.

5.3.2. Les salariés dont les fonctions ont été évaluées se voient informés par écrit de leur niveau de classification dans un délai de 1 mois après la date de la commission. Lorsque les fonctions sont nouvellement créées, les salariés sont informés du niveau de classification avant leur prise de poste.

5.3.3. Chaque année, un bilan des modifications apportées aux évaluations de fonctions ou des évaluations de nouvelles fonctions est remis aux membres de la commission. Une consolidation de cette information sera réalisée au niveau de la branche dans le cadre de son rapport annuel.

5.3.4. Chaque année dans l'entreprise, l'employeur doit présenter, dans le cadre du rapport annuel au comité social et économique, un bilan quantitatif et qualitatif sur le suivi de la classification.

5.3.5. Les voies de recours sont définies ci-après (cf. annexe II) :

- En cas de désaccord, chaque salarié peut, dans un délai de 2 mois après la notification de son niveau de classification, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la direction de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

L'employeur doit apporter une réponse par écrit au salarié dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾.

- En cas de désaccord persistant, chaque salarié peut, dans un délai de 1 mois après réception de la réponse de l'employeur, faire valoir toute réclamation par lettre motivée à la commission technique classification de l'entreprise.

Le salarié peut également, s'il le souhaite, transmettre sa réclamation aux membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾ conformément à la législation en vigueur.

La commission doit donner un avis technique écrit à l'employeur dans un délai de 1 mois après réception de la réclamation, accompagnée le cas échéant de l'avis des membres élus de la délégation du personnel au comité social et économique ⁽¹⁾.

– En cas de désaccord persistant au niveau de l'entreprise, sur des questions d'interprétation et d'application des termes et outils de l'accord classification, le président et/ou le secrétaire de la commission technique classification de l'entreprise soumettent les questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après). À cet effet, un argumentaire écrit de chacune des parties est transmis à la commission nationale en même temps que les questions posées.

– De même, à défaut de constitution d'une commission technique classification dans l'entreprise, une organisation syndicale, un salarié ou un groupe de salariés peuvent soumettre leurs questions à la commission nationale paritaire d'interprétation (art. relatif à la commission paritaire d'interprétation de la convention collective nationale et dont le fonctionnement est rappelé dans l'article 5.4 ci-après), avec un argumentaire écrit.

Si l'employeur modifie l'évaluation de la fonction, suite à une voie de recours, la décision est rétroactive à la date de l'analyse de la fonction par la commission technique classification.

(1) Ou des délégués du personnel avant la mise en place définitive du comité social et économique liée à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017.

5.4. La commission nationale paritaire est composée de représentants de chacune des organisations syndicales représentatives dont le nombre est fixé par l'article relatif à la commission paritaire d'interprétation des dispositions générales de la convention collective nationale. Les représentants paritaires de la commission nationale ne peuvent pas siéger à la réunion au cours de laquelle est examiné le cas de leur entreprise.

Au cours de la réunion paritaire de la commission nationale, un (ou des) représentant(s) de chacune des parties peut/peuvent être auditionné(s).

Un avis écrit de la commission nationale est transmis à la commission technique classification de l'entreprise. Si cet avis est de portée générale, la commission nationale paritaire peut décider, à la majorité des deux collèges, de l'annexer à l'accord de branche.

5.5. Au niveau de la branche professionnelle, 1 an après la date d'entrée en vigueur de l'accord, les partenaires sociaux se réuniront pour établir un bilan d'étape de son application dans les entreprises et des recours réalisés au niveau de la commission nationale paritaire pour les années suivantes. Un bilan final après les 2 ans de mise en place de la nouvelle méthodologie sera également réalisé.

5.6. Chaque année au niveau de la branche professionnelle, un bilan sera présenté aux organisations syndicales dans le cadre du rapport annuel.

Article 6

Répartition des niveaux de classification par collège électoral

En matière d'élections professionnelles, sauf accord particulier pris conformément à la réglementation en vigueur prévoyant des dispositions dérogatoires, les salariés sont répartis de la manière suivante entre les collèges électoraux :

- les salariés classés dans les niveaux I.1 à I.6 sont inscrits dans le premier collège ;
- les salariés classés dans les niveaux II.1 à II.7 sont inscrits dans le deuxième collège ;
- les salariés classés dans les niveaux III.1 à III.10 sont inscrits dans le troisième collège.

Toutefois, dans les établissements ne dépassant pas le nombre de salariés selon la législation en vigueur, et n'élisant qu'un représentant du personnel titulaire et qu'un représentant du personnel suppléant, les catégories professionnelles sont regroupées en un collège unique.

Article 7

Régimes de retraite et de prévoyance

7.1. La détermination des participants au régime de retraite complémentaire des cadres (AGIRC) sera effectuée dans les conditions suivantes au regard de la convention collective nationale du 14 mars 1947 :

- 7.1.1. Les salariés classés au niveau II.7 devront être affiliés au titre de l'article 4 *bis* ;
- 7.1.2. Les salariés classés aux niveaux III.1 à III.10 devront être affiliés au titre de l'article 4 ;
- 7.1.3. Les salariés classés aux niveaux II.1 à II.6 pourront être affiliés au titre de l'article 36, annexe I ;
- 7.1.4. Aucun salarié classé aux niveaux I.1 à I.6 ne pourra être affilié au titre de l'article 36, annexe I.

Sous réserve des dispositions de l'accord AGIRC, les salariés bénéficiant au moment de la mise en place de la nouvelle classification des articles 4, 4 *bis* et 36 annexe I de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents à la retraite complémentaire des cadres, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

7.2. La détermination des participants au régime conventionnel de prévoyance au titre des avenants cadres et non-cadres est effectuée dans les mêmes conditions que celles prévues au paragraphe 7.1 ci-dessus en matière de retraite complémentaire.

De même, les salariés bénéficiant du régime de prévoyance des cadres, au moment de la mise en place de la nouvelle classification, bénéficient du maintien de leur situation antérieure en matière de droits et garanties afférents audit régime, quel que soit leur niveau de classification au sein de la nouvelle grille en application du présent accord.

Article 8

Grille de rémunérations minimales liées à la nouvelle classification

Une nouvelle grille de rémunération est associée aux nouvelles classifications afin de prendre en compte chacun des niveaux.

Pendant la période transitoire de 24 mois, les entreprises appliqueront soit la grille RMMG (rémunérations minimales mensuelles garanties) et RAG (rémunérations annuelles garanties) à 12 niveaux de classification, soit la grille à 23 niveaux :

- les entreprises ayant mis en place cette méthodologie devront appliquer cette nouvelle grille en annexe I. Cette grille RMMG et RAG évoluera en fonction des négociations annuelles obligatoires ;
- les entreprises n'ayant pas mis en place la nouvelle méthodologie avant la date butoir appliqueront la grille RMMG et RAG en vigueur au moment de la signature de l'accord, sous réserve des évolutions de cette grille dans le cadre des négociations annuelles obligatoires.

Les différences temporaires de traitement entre salariés résultant de la mise en place de la nouvelle classification ne peuvent être utilement invoquées pendant cette période transitoire de 24 mois. En tout état de cause, les entreprises sont tenues de prendre en compte l'exigence d'égalité lors de cette période transitoire et d'éviter toute situation entraînant une inégalité de traitement reposant sur d'autres motifs que celui du temps nécessaire pour la mise en place de cette nouvelle classification pour tous les salariés.

Article 9

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du lendemain du jour du dépôt auprès de la direction générale du travail. Au regard des dispositions légales en vigueur, les parties signataires conviennent de se réunir au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Article 10

Révision de l'accord

Conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux ont la faculté de le modifier.

Sont habilitées à engager la procédure de révision d'un accord de branche :

1. Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention ou l'accord est conclu :

a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de la convention ou de l'accord ;

b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs signataires ou adhérentes. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être en outre représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

2. À l'issue de ce cycle :

a) une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord ;

b) une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs de la branche. Si la convention ou l'accord est étendu, ces organisations doivent être représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres signataires.

La commission paritaire se réunit alors dans un délai de 3 mois à compter de la réception de cette demande afin d'envisager l'éventuelle conclusion d'un avenant de révision.

L'éventuel avenant de révision se substituera de plein droit aux dispositions du présent accord qu'il modifiera.

Article 11

Dénonciation de l'accord

Le présent accord est soumis aux dispositions légales et réglementaires en vigueur concernant les modalités de dénonciation.

Article 12

Extension

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

Article 13

Dépôt

Conformément aux articles L. 2231-6 et R. 2231-2 du code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

(En euros.)

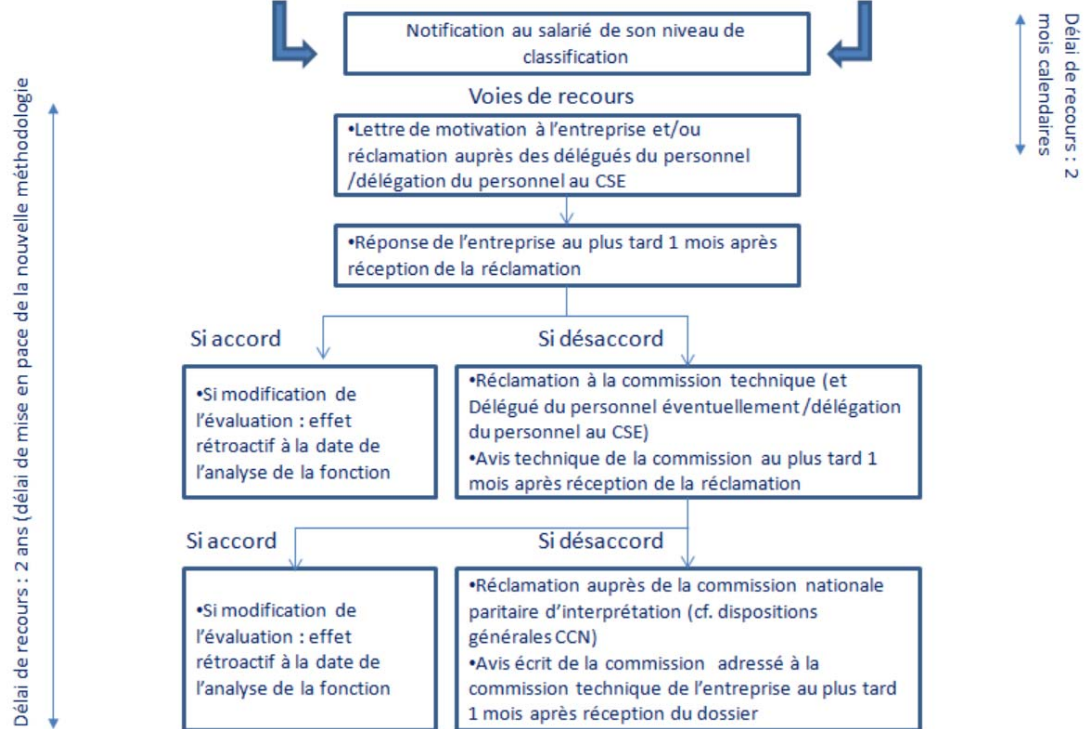
NIVEAUX de classification nouvelle méthodologie	CATÉGORIE	RMMG	CORRESPONDANCE ancienne grille RMMG
I.1	Ouvriers/employés	1 529,50	RMMG niveau 1
I.2		1 539,00	
I.3		1 548,50	RMMG niveau 2
I.4		1 577,80	
I.5		1 607,10	RMMG niveau 3
I.6		1 689,60	
II.1	Techniciens/agents de maîtrise	1 772,09	RMMG niveau 4
II.2		1 871,82	
II.3		1 971,54	RMMG niveau 5
II.4		2 104,05	
II.5		2 236,55	RMMG niveau 6
II.6		2 340,90	
II.7		2 445,24	RMMG niveau 7A
NIVEAUX de classification nouvelle méthodologie	CATÉGORIE	RAG	CORRESPONDANCE ancienne grille RAG
III.1	Cadres	30 687,51	RAG niveau 7B
III.2		36 861,96	RAG niveau 8
III.3		40 149,24	
III.4		43 436,52	RAG niveau 9
III.5		47 194,46	
III.6		50 952,39	RAG niveau 10
III.7		55 181,44	
III.8		59 410,49	RAG niveau 11
III.9		64 107,15	
III.10		68 803,81	RAG niveau 12

ANNEXE II

Classification – Voies de recours

Mise en place de la nouvelle méthodologie

Suivi pérenne des classifications



Brochure n° 3290

Convention collective nationale
IDCC : 1874. – **PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE**
(Cadres, techniciens et agents de maîtrise)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 MARS 2018
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS POUR 2018

NOR : ASET1850598M
IDCC : 1874

Entre :
FNPS,
D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO ;
CFTC ;
SNJ CGT ;
FILPAC CGT ;
Solidaires,
D'autre part,

Suite aux deux réunions de négociation entre le FNPS et les organisations syndicales représentatives des techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues le 27 février et le 21 mars 2018, et après une première proposition de revalorisation des minima de 0,8 % de la part des représentants des éditeurs, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

À compter du 1^{er} juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4 %.

Enfin les parties sont convenues de se revoir au mois d'octobre pour faire un point sur l'évolution de l'indice des prix.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) Techniciens, agents de maîtrise et cadres

Au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
II	N14	3 167	3 356	3 450	3 542	3 640	3 734	3 829	3 923
	N13	2 855	2 972	3 045	3 121	3 197	3 272	3 349	3 426
	N12	2 725	2 838	2 913	2 989	3 065	3 139	3 217	3 292
	N11	2 592	2 706	2 781	2 855	2 932	3 007	3 082	3 161
	N10	2 456	2 573	2 647	2 724	2 799	2 873	2 949	3 026
I	N9	2 160	2 256	2 301	2 360	2 414	2 470	2 528	2 587
	N8	2 069	2 160	2 218	2 275	2 320	2 379	2 433	2 491
	N7	1 976	2 069	2 123	2 181	2 237	2 283	2 338	2 396
	N6	1 884	1 976	2 021	2 089	2 141	2 199	2 256	2 301
Assimilés	N5	1 820	1 897	1 941	1 988	2 035	2 082	2 126	2 173
	N4	1 820	1 897	1 941	1 988	2 035	2 082	2 126	2 173
	N3	1 765	1 841	1 887	1 931	1 979	2 026	2 073	2 117
	N2	1 765	1 841	1 887	1 931	1 979	2 026	2 073	2 117
	N1	1 711	1 765	1 810	1 860	1 906	1 949	1 997	2 044

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 14 MOIS
Cadre débutant	1 711	1 783
Technicien débutant	1 613	1 689

Au 1^{er} juillet 2018

(En euros.)

GROUPE	NIV.	ANCIENNETÉ							
		A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
II	N14	3 180	3 369	3 464	3 556	3 654	3 749	3 845	3 939
	N13	2 866	2 983	3 057	3 133	3 210	3 285	3 362	3 440
	N12	2 736	2 849	2 925	3 001	3 078	3 151	3 229	3 305
	N11	2 602	2 717	2 792	2 866	2 944	3 019	3 095	3 174
	N10	2 466	2 584	2 658	2 735	2 810	2 884	2 961	3 038
I	N9	2 169	2 265	2 310	2 369	2 424	2 479	2 538	2 597
	N8	2 078	2 169	2 226	2 284	2 330	2 388	2 443	2 501
	N7	1 984	2 078	2 131	2 190	2 246	2 292	2 347	2 406
	N6	1 891	1 984	2 029	2 097	2 150	2 208	2 265	2 310
Assimilés	N5	1 828	1 905	1 949	1 996	2 043	2 090	2 134	2 182
	N4	1 828	1 905	1 949	1 996	2 043	2 090	2 134	2 182
	N3	1 772	1 848	1 895	1 939	1 987	2 034	2 082	2 125
	N2	1 772	1 848	1 895	1 939	1 987	2 034	2 082	2 125
	N1	1 717	1 772	1 818	1 867	1 914	1 957	2 005	2 052

EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	DE 0 À 12 MOIS	DE 12 À 14 MOIS
Cadre débutant	1 717	1 790
Technicien débutant	1 619	1 696

Brochure n° 3289

Convention collective nationale
IDCC : 1871. – PRESSE D'INFORMATION SPÉCIALISÉE
(Employés)

PROTOCOLE D'ACCORD DU 21 MARS 2018
RELATIF AUX MINIMA GARANTIS MENSUELS POUR 2018

NOR : ASET1850626M
IDCC : 1871

Entre :
FNPS,
D'une part, et
CFDT ;
CGT-FO ;
SNJ CGT ;
FILPAC CGT ;
Solidaires,
D'autre part,

Suite aux deux réunions de négociation entre le FNPS et les organisations syndicales représentatives des employés de la presse d'information spécialisée qui se sont tenues le 27 février et le 21 mars 2018, et après une première proposition de revalorisation des minima de 0,8 % de la part des représentants des éditeurs, il a été convenu ce qui suit :

À compter du 1^{er} avril 2018, les minima garantis mensuels prévus par la convention collective du 1^{er} juillet 1995 sont revalorisés de 0,8 %.

À compter du 1^{er} juillet 2018, ces minima sont revalorisés de 0,4 %.

Compte tenu de la dernière revalorisation du Smic, un effort de revalorisation particulier est réalisé sur le bas des grilles des minima garantis.

Enfin les parties sont convenues de se revoir au mois d'octobre pour faire un point sur l'évolution de l'indice des prix.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Minima garantis mensuels temps plein (151,67 heures) Employés

Au 1^{er} avril 2018

(En euros.)

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
N15	1 777	1 822	1 873	1 919	1 966	2 012	2 059	2 091
N14	1 733	1 778	1 822	1 871	1 914	1 962	2 007	2 036
N13	1 689	1 732	1 776	1 818	1 866	1 908	1 954	1 982
N12	1 643	1 686	1 729	1 771	1 812	1 858	1 899	1 928
N11	1 599	1 640	1 681	1 722	1 764	1 803	1 847	1 875
N10	1 554	1 593	1 634	1 674	1 714	1 753	1 792	1 818
N9	1 538	1 560	1 599	1 638	1 676	1 715	1 753	1 778
N8	1 514	1 538	1 552	1 588	1 625	1 664	1 700	1 725
N7	1 512	1 514	1 538	1 540	1 576	1 610	1 646	1 671
N6	1 511	1 512	1 514	1 538	1 536	1 569	1 603	1 625
N5	1 509	1 511	1 512	1 514	1 538	1 557	1 589	1 611
N4	1 507	1 509	1 511	1 512	1 514	1 538	1 560	1 582
N3	1 504	1 507	1 509	1 511	1 512	1 514	1 538	1 551
N2	1 502	1 504	1 507	1 509	1 511	1 512	1 514	1 538
N1	1 500	1 502	1 504	1 507	1 509	1 511	1 512	1 514

Au 1^{er} juillet 2018

NIVEAU	ANCIENNETÉ							
	A1 0 à 3 ans	A2 3 à 6 ans	A3 6 à 9 ans	A4 9 à 12 ans	A5 12 à 15 ans	A6 15 à 18 ans	A7 18 à 20 ans	A8 Plus de 20 ans
N15	1 784	1 830	1 880	1 927	1 973	2 020	2 068	2 099
N14	1 740	1 785	1 830	1 878	1 922	1 969	2 015	2 044
N13	1 696	1 739	1 783	1 826	1 873	1 916	1 961	1 990
N12	1 650	1 693	1 736	1 778	1 820	1 865	1 907	1 936
N11	1 605	1 647	1 688	1 729	1 771	1 811	1 854	1 882
N10	1 561	1 599	1 641	1 681	1 720	1 760	1 799	1 826
N9	1 544	1 567	1 605	1 645	1 683	1 721	1 760	1 785
N8	1 520	1 544	1 559	1 594	1 631	1 671	1 707	1 732
N7	1 518	1 520	1 544	1 546	1 582	1 616	1 653	1 678
N6	1 517	1 518	1 520	1 544	1 542	1 576	1 609	1 631
N5	1 515	1 517	1 518	1 520	1 544	1 564	1 595	1 617
N4	1 513	1 515	1 517	1 518	1 520	1 544	1 567	1 588
N3	1 510	1 513	1 515	1 517	1 518	1 520	1 544	1 558
N2	1 508	1 510	1 513	1 515	1 517	1 518	1 520	1 544
N1	1 506	1 508	1 510	1 513	1 515	1 517	1 518	1 520

Accord national interprofessionnel
RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

ADHÉSION PAR LETTRE DU 5 AVRIL 2018
DE LA CGT-FO À L'ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME AGIRC-ARRCO DE RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
NOR : ASET1850633M

CGT-FO
Secteur retraite - prévoyance sociale - UCR
141, avenue du Maine
75014 Paris

Paris, le 5 avril 2018.

Madame, Monsieur,

En application de l'article 4 de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, et suite aux décisions prises par les commissions paritaires AGIRC ARRCO des 6 février et 7 mars 2018, j'ai l'honneur de vous informer que la CGT-FO adhère à l'accord précité.

Le secrétaire confédéral,

Brochure n° 3372

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Entreprises du secteur privé)

AVENANT DU 22 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX APPLICABLES AU 1^{ER} AVRIL 2018
EN APPLICATION DU TITRE VI « GRILLES DES EMPLOIS. – CLASSIFICATION. – SALAIRES »
NOR : ASET1850641M
IDCC : 3090

Entre :

SNES ;

PRODISS ;

SMA ;

FSICPA ;

SCÈNES,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SAMUP ;

SNM FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FM CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNLA FO ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

De même, compte tenu des éléments fournis par le rapport de branche basée sur les données 2015-2016, il est recommandé aux entreprises de mettre en œuvre les principes liés à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

2. Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé ont convenu lors de la commission mixte paritaire du 12 décembre 2017, de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes/théâtre (annexe I).

CLAUSES COMMUNES

- grille de salaires minimaux « Emplois techniques » ;
- grille de salaires minimaux « Emplois administratifs et commerciaux ».

Grille de salaires minimaux « Emplois techniques »

(En euros.)

NIVEAU de qualification	FILIERE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIERE (**) infrastructure du spectacle	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste - décors structure	Costumes	Vidéo Images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Eclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, perruques Concepteur de maquillages, masques	Réalisateur pour diff. intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	15,20	2 305,36
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							12,93	1 960,87
Agents de maîtrise	Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller technique Effets spéciaux Concepteur artificiel Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de chœur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef électricien Pupitreux Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreux Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site	12,10	1 834,76
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de maintenance en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien groupe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Électricien Technicien lumière	Accessoiriste-construc- teur Accrocheur-Rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et structures Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacles Perruquier Plumassier de spectacles Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Électricien site Monteur de structure site Serrurier site Tapisserieur site	10,80	1 637,90

NIVEAU de qualification	FILIERE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIERE (**) infrastructure du spectacle	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste - décors structure	Costumes	Vidéo Images			
				Constructeur machiniste Tapissier de spectacle Machiniste Technicien de structures Monteur de structures Monteur (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacles Technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse couturière Habilleuse - perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste site Chauffeur Électricien d'entretien	10,01	1 517,51
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse - repasseuse Repasseuse-lingère- retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	9,88	1 498,47
<p>Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.</p> <p>(*) Les régisseurs sont répertoriés en double dans les filières régie plateau, son et lumière.</p> <p>(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.</p> <p>(***) Sous certaines conditions précisées à l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadres, groupe 3.</p>									

Grille de salaires minimaux : « Emplois administratifs et commerciaux »

(En euros.)

NIVEAUX de qualification	FILIERE gestion de la structure	FILIERE création – production	FILIERE accueil – commercialisation communication (1)	SALAIRE BRUT MINIMUM pour un horaire mensuel de 151,67 h
Cadres Groupe 1	Directeur général, Directeur, Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général, Directeur administratif et financier	Directeur artistique, Directeur musical		3 104,17
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint, Administrateur, Directeur ressources humaines, Directeur de salle de cabarets, Responsable administratif et financier	Directeur de production, Directeur artistique de la production, Directeur musical de la production, Administrateur de production, Administrateur de tournées, Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques, Directeur commercial	Échelon 1 = 2 457,94 Échelon 2 = 2 559,34 Échelon 3 = 2 660,74 Échelon 4 = 2 762,14 Échelon 5 = 2 863,54
Cadres Groupe 3	Chef comptable, Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Échelon 1 = 2 156,02 Échelon 2 = 2 257,42 Échelon 3 = 2 358,82 Échelon 4 = 2 460,22 Échelon 5 = 2 561,62
Agents de maîtrise	Comptable principal, Comptable unique, Responsable administratif, Secrétaire de direction, Assistant de direction, Webmaster	Programmeur, Coordinateur, Chargé de production, Chargé de diffusion, Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication, Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques, Responsable billetterie, Gestionnaire de billetterie, Responsable contrôle et accueil, Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 821,03 Échelon 2 = 1 886,94 Échelon 3 = 1 957,92 Échelon 4 = 2 015,72 Échelon 5 = 2 074,53
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable, Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène, Copiste, Attaché de production, Attaché de diffusion, Souffleur	Chef contrôleur, Chargé(e) de commercialisation, Responsable placement	Échelon 1 = 1 638,30 Échelon 2 = 1 686,97 Échelon 3 = 1 735,64 Échelon 4 = 1 786,34 Échelon 5 = 1 839,07

NIVEAUX de qualification	FILIERE gestion de la structure	FILIERE création – production	FILIERE accueil – commercialisation communication (1)	SALAIRE BRUT MINIMUM pour un horaire mensuel de 151,67 h
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire), Secrétaire Assistant(e) administratif(ve), Agent informatique		Chargé de réservation, Attaché à l'accueil	Échelon 1 = 1 503,55 Échelon 2 = 1 528,45 Échelon 3 = 1 572,45 Échelon 4 = 1 616,45 Échelon 5 = 1 645,22
Employés	Employé(e) de bureau, Standardiste, Agent d'entretien/maintenance, Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier/caissier de location, Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil, Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, Hôtesse d'accueil, Agent de placement et d'accueil, Vendeur(se) de produits dérivés, Agent de billetterie et d'accueil, Distributeur tracteur, afficheur, Employé de catering	Échelon 1 = 1 498,47 Échelon 2 = 1 503,47 Échelon 3 = 1 508,47 Échelon 4 = 1 513,47 Échelon 5 = 1 518,47
Échelon 1 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans ; Échelon 2 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans ; Échelon 3 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans ; Échelon 4 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans ; Échelon 5 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.				
(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille.				
En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.				

(Suivent les signatures.)

Fait à Paris, le 22 mars 2018.

ANNEXE I

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DRAMATIQUES,
LYRIQUES, CHORÉGRAPHIQUES ET DE MUSIQUE CLASSIQUE

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe I

- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes » ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens » ;
- grille de salaires minimaux « Habilleuses-couturières-maquillage ».

ANNEXE I

Grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes »

(En euros.)

THÉÂTRE	EXPLOITATION CONTINUE			EXPLOITATION DISCONTINUE (HORS TOURNÉE) (3)		
	Forfait mensuel pour les petits lieux [cf. art l.6, a) et c)]	- de 400 places cachet (2)	+ de 400 places cachet (2)	Nb de représentations par mois	- de 400 places de 12 à 16	+ de 400 places de 12 à 16
Débutants et doublures	1 498,47	56,89	56,89	94,95	89,67	84,40
Rôles de – de 100 lignes	1 498,47	74,47	82,74	115,15	102,47	93,39
Rôles de + de 100 lignes	1 498,47	82,74	91,02	153,34	136,10	122,52

THÉÂTRE MUSICAL – COMÉDIE MUSICALE – opérette et autres spectacles	1 À 7	8 À 16	EXPLOITATION CONTINUE (2)	SALAIRE MENSUEL (4) pour 24 rep.	SALAIRE MENSUEL (5) pour 151,67 h
Comédien 1 ^{er} rôle/1 ^{er} chanteur soliste	156,18	144,28	113,77	2 596,04	2 730,50
Comédien 2 nd rôle	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Comédien	113,77	103,43	84,81	1 780,00	2 035,46
Artiste chorégraphique 1 ^{er} rôle	156,18	140,66	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste chorégraphique 2 nd rôle	145,83	128,25	95,15	2 260,94	2 283,69
Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	84,81	1 997,19	2 035,46
Artiste lyrique 1 ^{er} emploi	156,18	144,28	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste lyrique 2 nd emploi/Chanteur	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Choristes de plateau	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Doublure	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)	156,18	144,28	103,43	2 596,04	2 482,27

1 ^{er} assistant des attractions	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Autre assistant	76,32	69,00	67,43	1 498,47	1 618,43

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

ARTISTES MUSICIENS ET ORCHESTRE	1 À 7	8 À 16	PLUS DE 16	SALAIRE MENSUEL (4) pour 30 rep.	SALAIRE MENSUEL (5) pour 151,67 h
Chef d'orchestre	227,54	186,17	160,31	3 206,27	3 309,70
Musicien	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84
Chœurs d'orchestre	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84

Service de répétition (6)	39,52
---------------------------	-------

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 contrats dans le secteur.
Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est discontinuë lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

TECHNICIENS		THÉÂTRES JUSQU'À 200 PLACES	THÉÂTRES DE 201 À 500 PLACES	THÉÂTRES DE + DE 500 PLACES
Cadres				
Directeur technique, Régisseur général, Décorateur, Scénographe, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/éclairagiste, Réalisateur lumière, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-véo, chef opérateur	par heure par mois	12,93 1 960,87	16,49 2 500,68	20,49 3 108,16
Agents de maîtrise				
Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, pupitreur, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensembleur de spectacle, Cadreur, Monteur, Opérateur image, pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité	par heure par mois	12,50 1 896,27	13,56 2 056,22	16,49 2 500,68
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décoreur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Machiniste, Menuisier de spectacle, Peintre décoreur, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Tapissier de spectacle, Technicien de plateau, Technicien de structures, Monteur de spectacle, Technicien hydraulique, Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Pompier civil	par heure par mois	11,32 1 716,33	11,32 1 716,33	13,13 1 991,62

TECHNICIENS		THÉÂTRES JUSQU'À 200 PLACES	THÉÂTRES DE 201 À 500 PLACES	THÉÂTRES DE + DE 500 PLACES
Employés				
Technicien groupe électrogène, Prompteur, Souf- fleur, Poursuiveur, Peintre, Cariste de spectacles, Agent de sécurité	par heure par mois	10,24 1 553,06	10,24 1 553,06	11,01 1 670,20

(En euros.)

HABILLEUSES - COUTURIÈRES - MAQUILLAGE			
Cadres			
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concep- teur maquillage/masques		par heure par mois	14,60 2 214,62
Agents de maîtrise			
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse		par heure par mois	13,55 2 054,68
Employés qualifiés			
Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse couturière		par heure par mois	12,50 1 896,27
Employés			
Habilleuse-repasseuse/repasseuse-lingère-retoucheuse		par heure par mois	11,32 1 716,33

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,50 €.
Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 €.
Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.
Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

(En euros.)

ACCUEIL		
Employés	par heure	9,88
Ouvreur (se), Postier, Contrôleur,	service de 3 h	9,64
Caissier(ère)	par mois	1 498,47

ANNEXE II

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CHANSON,
VARIÉTÉS, JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe II

- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes création/production » ;
- grille de salaires minimaux « Artistes-interprètes en tournée » ;
- indemnités de répétition ;
- indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens création/production » ;
- grille de salaires minimaux « Techniciens en tournée » ;

Grille de salaires minimaux

« Artistes-interprètes création - production »

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22^e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1^{er} et 2, titre II, annexe musique)

(En euros.)

		1 À 7	8 ET PLUS	SALAIRE mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1 ^{res} parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	86,41	78,99	1 498,47
	Groupe constitué d'artistes solistes	86,41	78,99	1 498,47
	Choriste	86,41	78,99	1 498,47
	Danseur	86,41	78,99	1 498,47

(En euros.)

		1 À 7	1 À 15	16 ET PLUS	SALAIRE mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	127,04	112,86	101,31	2 026,21
	Groupe constitué d'artistes solistes	112,86	101,31	90,29	1 515,76
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	111,28	99,74	88,71	1 774,24
	Choriste	89,59	79,53	71,03	1 498,47
	Danseur	89,59	79,53	69,65	1 498,47

« Artistes musiciens création - production »

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1^{er} du II.5, annexe musique).

(En euros.)

	1 À 7	8 ET PLUS	SALAIRE mensuel
Rémunération par représentation ⁽¹⁾ dans les salles d'une capacité maximale de 300 places [ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*)].	104,48	91,10	1 720,42
<p>(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.</p> <p>(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, article 4.3 de l'annexe musique : 104,48 €.</p>			

(En euros.)

		1 À 7	8 À 15	16 ET PLUS	SALAIRE mensuel
Rémunération par représentation ⁽¹⁾		153,07	134,55	118,39	2 606,14
Comédies musicales/Orchestres > 10 musiciens	Engagement < 1 mois	114,03	114,03	114,03	2 275,31
	Engagement > 1 mois				
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

« Comédies musicales/Spectacles de Variétés »

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe musique).

(En euros.)

		1 À 7	8 À 15	16 ET PLUS	SALAIRE mensuel
Rémunération par représentation	1 ^{er} chanteur soliste/1 ^{er} rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Chanteur soliste/2 nd rôle	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Choriste	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1 ^{er} danseur soliste/1 ^{er} rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Danseur soliste/2 nd rôle	145,83	128,25	113,25	2 260,94
	Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Artiste dramatique, comédien/1 ^{er} rôle	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Doublure	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1 ^{er} assistant des attractions	84,81	76,54	69,30	1 498,47
	Autre assistant	76,32	69,00	67,43	1 498,47

« Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée) »

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 ^{er} chanteur soliste/1 ^{er} rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/2 nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1 ^{er} danseur soliste/1 ^{er} rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/2 nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, illusionniste	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1 ^{er} assistant des attractions	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre assistant	91,48	81,55	73,71	1 498,47

« Spectacles de variétés/Concerts (en tournée) »

Artistes de variétés

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois				SALAIRE mensuel ⁽¹⁾
	de 1 à 7	de 8 à 15	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels ⁽¹⁾)					
Chanteur soliste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes solistes	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres salles					
Chanteur soliste	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77
Groupe constitué d'artistes soliste	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dont la partie est intégrée au score	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, art. 4.3 : 104,48 €.					

Artistes musiciens

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel ⁽¹⁾
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles ⁽²⁾ ou premières parties ⁽³⁾ et spectacles pro- motionnels ⁽⁴⁾	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salles	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musi- ciens				
Engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	-
Engagement > 1 mois	-	-	-	2 286,69

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1^{er}).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signa-
taires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 104,48 €.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de Répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	cachet de base des journées de répétition	92,13
	service isolé de 3 heures	62,09
Instruments volumineux	indemnité de transport aller-retour par trajet	10,59

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

- indemnité journalière : 92 €,
- chambre et petit-déjeuner : 60 € ;
- chaque repas principal : 16 €.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

TECHNICIEN		SALAIRE horaire ⁽¹⁾	SALAIRE mensuel (35 heures hebdomadaire)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2) > 300 places	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Concepteur costumes, Concepteur coiffure, Perruques, Concepteur maquillage, Masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Directeur technique site, Régisseur général site	16,76	2 541,29
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,20	2 305,98
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, Pupitreur, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensemblier de spectacle, Réalisateur coiffure/perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef atelier de costumes, Cadreur, Monteur, Opérateur image/pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	14,17	2 149,11
Agent de maîtrise < 300 places		12,10	1 835,37
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, Technicien de maintenance en tournée et festival, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien groupe électrogène, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décorateur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Menuisier de spectacles, Peintre décorateur, Sculpteur de spectacle, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Machiniste, Tapissier de spectacle, Sous-chef machinerie, Technicien de structures, Monteur de structures, Monteur (SCAFF holder) de spectacle, Nacelliste de spectacle, Technicien hydraulique, Coiffeur/posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Modiste de spectacle, Perruquier, Plumassier de spectacle, Tailleur, Costumier (spectacle en tournée), Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Technicien visuel site, Électricien site, Monteur de structures site, Serrurier site, Tapissier site	11,84	1 796,15
Employés qualifiés (Gr 1) < 300 places		10,80	1 638,38
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Cariste de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Agent de sécurité, Peintre site, Cariste site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,02	1 670,66
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,22	1 549,31
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

TECHNICIEN EN TOURNÉE		SALAIRE horaire ⁽¹⁾	SALAIRE mensuel (35 heures hebdomadaire)
	Classification commune nouvelle convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, Ingénieur du son, Concepteur lumière/éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Concepteur costumes, Concepteur coiffure, Perruques, Concepteur maquillage, masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Directeur technique site, Régisseur général site	17,58	2 666,78
Agent de maîtrise	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Conseiller technique effets spéciaux, Concepteur artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chœur, Opérateur son, Preneur de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Monteur son, Régisseur lumière, Chef électricien, pupitreur, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef monteur de structures, Ensemblier de spectacle, Réalisateur coiffure/perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef atelier de costumes, Cadreux, Monteur, Opérateur image/pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	15,00	2 274,60
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, Technicien de maintenance en tournée et festival, Technicien de pyrotechnie, Techniciens effets spéciaux, Artificier, Technicien groupe électrogène, Technicien son, Technicien instruments, Accordeur, Électricien, Technicien lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Assistant décorateur, Cintrier, Constructeurs décors structures, Menuisier de spectacles, Peintre décorateur, Sculpteur de spectacle, Serrurier de spectacle, Staffeur, Constructeur machiniste, Machiniste, Tapissier de spectacle, Sous-chef machinerie, Technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, Nacelliste de spectacle, Technicien hydraulique, Coiffeur/posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Modiste de spectacle, Perruquier, Plumassier de spectacle, Tailleur, Costumier (spectacle en tournée), Technicien vidéo, Projectionniste, Technicien prompteur, Technicien visuel site, Électricien site, Monteur de structures site, Serrurier site, Tapissier site	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiteur, Peintre, Cariste de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Agent de sécurité, Peintre site, Cariste site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,89	1 804,00
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe			

ANNEXE III

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CABARETS

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe III

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes « troupe constituée » ;
- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes « hors troupe constituée » ;
- grille de salaires minimaux : techniciens ;
- grille de salaires minimaux : salle/cuisine/plonge

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Troupe constituée

(En euros.)

	CACHET MINIMUM ISOLÉ jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS DANS LE MOIS hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	97,48	151,09	94,95	132,93	2 405,32	3 367,45	2 886,39
Capitaine niveau 2	89,35	138,51	87,03	121,85	2 204,88	3 086,83	2 645,85
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	81,23	125,91	79,12	110,77	2 004,43	2 806,21	2 405,32
Danseurs danseuses de revue	73,85	114,46	71,92	100,70	1 825,09	2 555,13	2 190,11
Autres artistes de revue	71,74	111,20	69,88	97,83	1 772,34	2 481,28	2 126,81
Chanteur	99,17	153,70	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Musicien avant spectacle sur scène	99,17		96,59		2 447,52		
Musicien accompagnant tout le show	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	
Musicien dîner + 1 ^{er} show		153,71		135,22		3 426,53	
Musicien dîner + 2 shows		207,51		182,61		4 631,30	
Attraction/artiste de variété	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Salles supérieures à 300 places							

	CACHET MINIMUM ISOLÉ jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS DANS LE MOIS hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Capitaine niveau 1	104,44	161,88	101,73	142,42	2 576,96	3 607,78	3 092,37
Capitaine niveau 2	96,00	148,80	93,50	130,91	2 368,72	3 316,28	2 842,50
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	87,03	134,90	84,78	118,68	2 147,49	3 006,55	2 577,02
Danseurs danseuses de revue	79,12	122,64	77,06	107,90	1 952,21	2 733,10	2 342,65
Autres artistes de revue	77,01	119,37	75,01	105,01	1 900,20	2 660,30	2 280,26
Chanteur	105,51	163,54	102,76	143,87	2 603,20	3 644,48	3 123,84
Musicien avant spectacle sur scène	107,60		104,79	146,71	2 654,80		
Musicien accompagnant tout le show	107,60		104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	3 716,77
Musicien dîner + 1 ^{er} show		163,54		146,71		3 716,77	
Musicien dîner + 2 shows		219,86		197,87		5 012,63	
Attraction/artiste de variété	107,60	166,77	104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	3 185,79

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs 2 shows dont le temps de pause entre les 2 shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes poly-compétents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante :

– Salles avoisinant 300 places au maximum :

– niveau 1 : 1 représentation 15,67 € ; 2 représentations 21,93 € ;

– niveau 2 : 1 représentation 7,84 € ; 2 représentations 10,97 €.

– Salles dépassant 300 places :

– niveau 1 : 1 représentation 16,46 € ; 2 représentations 23,04 € ;

– niveau 2 : 1 représentation 8,22 € ; 2 représentations 11,51 €.

Répétition d'entretien :

– pour un service de 3 h 30 minutes, échauffement compris : 38,98 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste	81,23	78,67	77,08
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	75,96	74,34	72,84
Artiste de variété/attraction pour 40 minutes ⁽¹⁾	84,40	77,22	75,66
pour 60 minutes ⁽¹⁾	105,50	96,53	94,59
Pour 80 minutes ⁽¹⁾	125,35	114,70	112,39
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	94,95	86,88	85,13
Musicien	94,95	86,88	85,13
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs danseuses solistes	104,02	95,17	93,26
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	94,23	86,22	84,48
Artiste de variété/attraction pour 40 minutes ⁽¹⁾	131,48	120,30	117,89
pour 60 minutes ⁽¹⁾	178,13	162,99	159,72
pour 80 minutes ⁽¹⁾	205,99	188,48	184,70
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	113,90	104,23	102,14
Musicien	113,90	104,23	102,14
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux techniciens

Régie/Plateau

(En euros.)

		JAUGE											
Fonction	Niveau de qualification	- 300				300 à 700				700			
		heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures
Directeur technique	Cadre groupe 2				20,58	22,64	3 121,37	3 210,61	21,41	23,55	3 247,25	3 340,09	
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,51	2 352,40	2 419,66	19,56	21,51	2 966,67	3 051,49	20,34	22,37	3 094,97	3 173,17	
Régisseur de scène connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,90	2 259,88	2 324,49	16,55	18,20	2 510,14	2 581,90	17,21	18,93	2 610,24	2 684,87	
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15	2 275,05	2 340,09	16,50	18,10	2 502,56	2 574,11	17,16	18,82	2 602,66	2 677,07	
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,45	2 039,96	2 098,28	14,79	16,26	2 243,20	2 307,33	15,38	16,92	2 332,68	2 399,37	
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,89	1 803,36	1 854,92									
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, Accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,06	1 677,47	1 725,43	12,18	13,39	1 847,34	1 900,16	12,66	13,93	1 920,14	1 975,04	

		JAUGE											
Fonction	Niveau de qualification	- 300				300 à 700				700			
		heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,86	11,94	1 647,14	1 694,23	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	12,58	13,84	1 908,01	1 962,56
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	10,77	11,72	1 633,49	1 680,19	11,89	13,08	1 803,36	1 854,92	12,37	13,61	1 876,16	1 929,80
Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.													
Nota 2 : Le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaire 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.													
Nota 3 : Pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.													

Costumes

(En euros.)

		JAUGE									
Fonction	Niveau de qualification	- 300				300 à 700				700	
		heures de 0 à 2 h	mois	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures de 0 à 2 h	heures	heures de 0 à 2 h	mois	mois de travail 0 à 2 h	heures de 0 à 2 h
Costumière ⁽¹⁾	Cadre groupe 2	15,21	16,73	2 306,90	2 372,85	16,90	18,59	2 563,22	2 636,50	19,33	2 664,84
Chef habilleuse chef couturier	Agent de maîtrise	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	13,45	14,79	2 039,96	2 098,28	15,38	2 120,35
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,82	11,90	1 641,07	1 687,99	12,02	13,22	1 823,07	1 875,19	13,75	1 894,36
Couturière/couturier	Employé groupe 2	10,23	11,25	1 551,58	1 595,94	11,21	12,35	1 700,22	1 748,83	12,84	1 768,47
Habilleuse	Employé	9,88	10,87	1 498,47	1 541,31	10,82	11,91	1 641,07	1 687,99	12,39	1 707,80
Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.											
(1) Costumière : responsable création des costumes.											

Grille de salaires Salle/cuisine/plonge

(En euros.)

NIVEAU DE QUALIFICATION	ÉCHE- LON	SALAIRE contrats de plus de 6 heures semaine		SALAIRE contrat de 6 heures semaine
		taux horaire	SALAIRE MENSUEL base 151,67 heures	taux horaire
Cadres groupe 1		18,01	2 731,76	19,81
Cadres groupe 2		14,84	2 251,08	16,32
Cadres groupes 3		12,73	1 929,5	14,00
Agents de maîtrise	1	10,82	1 640,85	11,9
	2	11,00	1 669,09	12,1
Employés qualifiés groupe 1	1	10,30	1 561,08	11,33
	2	10,39	1 575,07	11,43
Employés qualifiés groupe 2	1	10,04	1 522,21	11,04
	2	10,17	1 542,43	11,19
Employés	1	9,88	1 498,47	10,87
	2	9,96	1 509,54	10,96

ANNEXE IV

PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES EN TOURNÉE (SPECTACLES DRAMATIQUES, LYRIQUES, CHORÉGRAPHIQUES, DE MUSIQUE CLASSIQUE, CHANSON, VARIÉTÉS, JAZZ, MUSIQUES ACTUELLES, SPECTACLES DE CABARETS AVEC OU SANS REVUE, À L'EXCEPTION DES CIRQUES ET DES BALS)

ET

CLAUSES GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE VISANT LES DÉPLACEMENTS

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe IV

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes en tournée ;
- grille de salaires minimaux : techniciens en tournée.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS PAR MOIS				SALAIRE mensuel ⁽¹⁾
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal ⁽⁴⁾	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Rôle de plus de 100 lignes ⁽²⁾	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Rôle de 1 à 100 lignes ⁽²⁾	115,15	102,47	93,39	83,52	1 783,85
Figurant	94,95	89,67	84,40	77,96	1 630,66
Diseur, Conteur	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste lyrique					
1 ^{er} Rôle	190,85	175,46	159,05	133,76	2 851,40
2 nd rôle	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste des chœurs	105,25	94,95	85,68	76,19	1 627,45
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Danseur du ballet	126,66	112,68	102,67	91,91	1 958,42
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	117,58	104,68	95,36	85,21	1 816,74
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	190,85	175,46	159,05	133,76	2 857,04
1 ^{er} assistant des attractions	105,25	94,95	85,68	83,03	1 630,66
Autre assistant	94,69	83,18	80,46	78,80	1 538,47
Artiste du cirque ⁽³⁾					
Artiste de cirque	112,89	103,02	93,39	83,52	1 748,88
<div>(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).</div> <div>(2) La ligne s'entend de 32 lettres.</div> <div>(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.</div> <div>(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.</div>					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 95,15 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 79,04 €.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 275,42 € à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au *pro rata temporis*.

Comédie musicale/théâtre musical

	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1 ^{er} Chanteur soliste/1 ^{er} rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/2 nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1 ^{er} danseur soliste/1 ^{er} rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/2 nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, illusionniste	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1 ^{er} assistant des attractions	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre assistant	91,48	81,55	73,71	1 498,47

Spectacles de variétés/concerts

ARTISTES DE VARIÉTÉS	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois				SALAIRE mensuel ⁽¹⁾
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes solistes	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres salles					
Chanteur soliste	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77
Groupe constitué d'artistes solistes	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dont la partie est intégrée au score	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 104,48 €.					

ARTISTES MUSICIENS	NOMBRE DE REPRÉSENTATIONS par mois			SALAIRE mensuel ⁽¹⁾
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles ⁽²⁾ ou premières parties de spectacle ⁽³⁾	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salles	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
– engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	-
– engagement > 1 mois	-	-	-	2 286,69
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l’annexe IV).				
(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.				
(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.				
En cas d’instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				
En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l’article 4.3 du II.3 de l’annexe musique : 104,48 €.				

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

	CACHET MINIMUM ISOLÉ jusqu'à 7 cachets dans le mois		PLUS DE 7 CACHETS DANS LE MOIS hors mensualisation		SALAIRE MENSUEL	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	112,41	174,25	109,49	153,29	2 773,60	3 883,06
Capitaine niveau 2	103,33	160,16	100,63	140,90	2 549,46	3 569,33
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	93,87	145,48	91,43	128,00	2 417,32	3 242,33
Danseurs danseuses de revue	85,33	132,71	83,12	116,36	2 105,33	2 947,46
Autres artistes de revue	83,06	128,74	80,89	113,24	2 049,24	2 868,96
Chanteur	114,68	177,76	111,69	156,37	2 829,57	3 961,40
Musicien avant spectacle sur scène	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	-
Musicien accompagnant tout le show	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98
Attraction/artiste de variété	116,96	181,28	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les 2 shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

- niveau 1 : 1 représentation 16,23 € ; 2 représentations 22,72 € ;
- niveau 2 : 1 représentation 8,11 € ; 2 représentations 11,35 €.

Répétition d'entretien :

- pour 1 service de 3 h 30 minutes, échauffement compris : 38,44 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	NOMBRE DE CACHETS		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs danseuses solistes	112,21	102,64	100,57
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	101,62	92,98	91,11
Artiste de variété/attraction			
– pour 40 minutes ⁽¹⁾	143,20	131,02	128,39
– pour 60 minutes ⁽¹⁾	194,00	177,51	173,94
– pour 80 minutes ⁽¹⁾	224,36	205,28	201,16
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	124,05	113,52	111,24
Musicien	124,05	113,52	111,24
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Cachet de répétition applicable au 1^{er} avril 2018

Le cachet de répétition est fixé à 79,04 € (pour un ou deux services de répétitions de 4 heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 92 € par jour :

– soit chambre et petit déjeuner 60 € – chaque repas principal 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

– costume de ville : 7,90 € ;

– tenue de soirée : 10,94 €

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 232,80 €.

Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

TECHNICIEN EN TOURNÉE		SALAIRE horaire ⁽¹⁾	SALAIRE mensuel (35 heures hebdomadaire)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,58	2 666,78
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,00	2 274,60
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,89	1 804,00
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

ANNEXE V

PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DE CIRQUE

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe V

- grille de salaires minimaux : artistes-interprètes ;
- grille de salaires minimaux : personnel technique.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Artistes interprètes du cirque et musiciens

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

NOMBRE DE CACHETS par mois	1 À 7	8 À 11	SALAIRE mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	102,43	93,27	1 673,47
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	112,89	100,47	1 748,88

Répétitions/création

(En euros.)

Cachet de base par jour	93,27
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	52,88
Salaire mensuel	1 498,47

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires Personnels techniques

(En euros.)

NIVEAUX DE QUALIFICATIONS	SALAIRE BRUT MINIMUM pour un horaire mensuel de 151 heures 40 minutes	SALAIRE HORAIRE
Cadres groupe 1	3 114,62	20,54
Cadres groupe 2	2 566,46	16,92
Cadres groupe 3	2 008,13	13,24
Agents de maîtrise	1 880,66	12,40
Employés qualifiés groupe 1	1 661,90	10,96
Employés qualifiés groupe 2	1 535,16	10,12
Employés	1 498,47	9,88

ANNEXE VI

PRODUCTEURS, DIFFUSEURS, ORGANISATEURS OCCASIONNELS (Y COMPRIS LES PARTICULIERS)
DE SPECTACLES DE BALS AVEC OU SANS ORCHESTRE

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe VI

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 139,63 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e) s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 82,74 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 206,86 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 93,09 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 52,28 € (service de 3 heures).

Brochure n° 3085

Convention collective nationale
IDCC : 16. – TRANSPORTS ROUTIERS
ET ACTIVITÉS AUXILIAIRES DU TRANSPORT

ACCORD DU 6 MARS 2018
PORTANT REVALORISATION DES RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES

NOR : ASET1850634M
IDCC : 16

Entre :

OTRE ;

TLF ;

FNTR ;

CNM,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FO-UNCP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Taux horaires conventionnels et garanties annuelles de rémunération

Les taux horaires conventionnels et les garanties annuelles de rémunération (GAR) des personnels ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise visés par le présent accord sont revalorisés à compter du 1^{er} avril 2018 et fixés conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans les CCNA 1 à 3 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 2

Rémunérations annuelles garanties

Les rémunérations annuelles garanties des personnels ingénieurs et cadres visés par le présent accord sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2018 et fixées conformément aux tableaux annexés au présent accord.

Ces différents tableaux seront intégrés dans la CCNA 4 de la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires du transport.

Article 3

Indemnités spécifiques

Les indemnités spécifiques visées aux articles 7 *ter* et 7 *quater* de la CCNA 1, 5 § *b* de la CCNA 2 et 6 § *b* de la CCNA 3 sont revalorisées à compter du 1^{er} avril 2018 et fixées conformément aux montants indiqués sous les tableaux annexés au présent accord.

Article 4

Dispositions spécifiques

Les présentes dispositions sont applicables quel que soit l'effectif de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire de prévoir de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, les partenaires sociaux affirment leur attachement à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et, conformément aux dispositions des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, s'engagent à tendre à la suppression des écarts de rémunérations et à promouvoir l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 5

Entrée en application

Le présent accord entre en application à compter du 1^{er} jour du mois suivant la signature, dans le respect des dates mentionnées ci-dessus.

Article 6

Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail du ministère du travail et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, L. 2261-1, D. 2231-2 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Personnels ouvriers roulants et sédentaires Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M – 115 M 118 M – 120 M	9,92	10,1184	10,3168	10,5152	10,7136
128 M	9,95	10,1490	10,3480	10,5470	10,7460
138 M	9,97	10,1694	10,3688	10,5682	10,7676
150 M	10,21	10,4142	10,6184	10,8226	11,0268

Indemnités pour dimanches et jours fériés travaillés :

- durée du travail inférieure à 3 heures : 10,22 € ;
- durée du travail égale ou supérieure à 3 heures : 23,77 €.

Personnels ouvriers roulants et sédentaires Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

POUR 151,67 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
110 M – 115 M 118 M – 120 M	18 596,44	18 968,37	19 340,30	19 712,23	20 084,16
128 M	18 652,68	19 025,73	19 398,79	19 771,84	20 144,89
138 M	18 690,17	19 063,98	19 437,78	19 811,58	20 185,39
150 M	19 140,09	19 522,89	19 905,69	20 288,49	20 671,29

Personnels ouvriers roulants
Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

POUR 169 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	21 252,20	21 677,24	22 102,29	22 527,33	22 952,38
128 M	21 316,47	21 742,80	22 169,13	22 595,46	23 021,79
138 M	21 359,32	21 786,50	22 213,69	22 640,88	23 068,06
150 M	21 873,48	22 310,95	22 748,42	23 185,89	23 623,36

POUR 200 HEURES	À L'EMBAUCHE	APRÈS 2 ANS d'ancienneté	APRÈS 5 ANS d'ancienneté	APRÈS 10 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
115 M – 118 M – 120 M	26 422,71	26 951,17	27 479,62	28 008,08	28 536,53
128 M	26 502,62	27 032,67	27 562,73	28 092,78	28 622,83
138 M	26 555,89	27 087,01	27 618,13	28 149,25	28 680,36
150 M	27 195,15	27 739,05	28 282,96	28 826,86	29 370,76

Personnels employés
Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105 – 110 15 – 120	9,92	10,2176	10,5152	10,8128	11,1104	11,4080
125	9,93	10,2279	10,5258	10,8237	11,1216	11,4195
132,5	9,95	10,2485	10,5470	10,8455	11,1440	11,4425
140	9,98	10,2794	10,5788	10,8782	11,1776	11,4770
148,5	10,21	10,5163	10,8226	11,1289	11,4352	11,7415

Indemnités complémentaires :

- sténodactylographe ou sténotypiste : 34,07 € ;
- traducteur : 136,28 € ;
- traducteur et rédacteur : 204,45 €.

Personnels employés
Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
105 – 110 115 – 120	18 596,44	19 154,33	19 712,23	20 270,12	20 828,01	21 385,91
125	18 615,19	19 173,64	19 732,10	20 290,55	20 849,01	21 407,47
132,5	18 652,68	19 212,26	19 771,84	20 331,42	20 891,00	21 450,58
140	18 708,92	19 270,19	19 831,45	20 392,72	20 953,99	21 515,26
148,5	19 140,09	19 714,29	20 288,49	20 862,69	21 436,90	22 011,10

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Taux horaires à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

COEFFICIENT	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	10,33	10,6399	10,9498	11,2597	11,5696	11,8795
157,5	10,45	10,7635	11,0770	11,3905	11,7040	12,0175
165	10,95	11,2785	11,6070	11,9355	12,2640	12,5925
175	11,62	11,9686	12,3172	12,6658	13,0144	13,3630
185	12,27	12,6381	13,0062	13,3743	13,7424	14,1105
200	13,27	13,6681	14,0662	14,4643	14,8624	15,2605
215	14,26	14,6878	15,1156	15,5434	15,9712	16,3990
225	14,95	15,3985	15,8470	16,2955	16,7440	17,1925

Indemnités complémentaires :

- traducteur : 138,01 € ;
- traducteur et rédacteur : 207,01 €.

Personnels techniciens et agents de maîtrise
Garanties annuelles de rémunération à compter du 1^{er} avril 2018

(En euros.)

POUR 151,67 heures	À L'EMBAUCHE	APRÈS 3 ANS d'ancienneté	APRÈS 6 ANS d'ancienneté	APRÈS 9 ANS d'ancienneté	APRÈS 12 ANS d'ancienneté	APRÈS 15 ANS d'ancienneté
150	19 365,04	19 945,99	20 526,95	21 107,90	21 688,85	22 269,80
157,5	19 590,00	20 177,70	20 765,40	21 353,10	21 940,80	22 528,50
165	20 527,32	21 143,14	21 758,96	22 374,78	22 990,60	23 606,42
175	21 783,33	22 436,83	23 090,33	23 743,83	24 397,33	25 050,83
185	23 001,85	23 691,90	24 381,96	25 072,01	25 762,07	26 452,12
200	24 876,49	25 622,78	26 369,08	27 115,37	27 861,67	28 607,96
215	26 732,38	27 534,36	28 336,33	29 138,30	29 940,27	30 742,24
225	28 025,89	28 866,66	29 707,44	30 548,22	31 388,99	32 229,77

Personnels ingénieurs et cadres
Rémunérations annuelles garanties et paiements mensuels minima
à compter du 1^{er} avril 2018

(Durée mensuelle de référence : 151,67 heures)

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ DANS LE GROUPE	RÉMUNÉRATION ANNUELLE garantie	PAIEMENT MENSUEL minimum
100	Jusqu'à 5 ans	28 695,32	2 152,15
	5 à 10 ans	30 130,09	2 259,76
	10 à 15 ans	31 564,85	2 367,36
	Après 15 ans	32 999,62	2 474,97
106,5	Jusqu'à 5 ans	30 557,71	2 291,83
	5 à 10 ans	32 085,60	2 406,42
	10 à 15 ans	33 613,48	2 521,01
	Après 15 ans	35 141,37	2 635,60
113	Jusqu'à 5 ans	32 420,50	2 431,54
	5 à 10 ans	34 041,53	2 553,11
	10 à 15 ans	35 662,55	2 674,69
	Après 15 ans	37 283,58	2 796,27
119	Jusqu'à 5 ans	34 138,87	2 560,42
	5 à 10 ans	35 845,81	2 688,44
	10 à 15 ans	37 552,76	2 816,46
	Après 15 ans	39 259,70	2 944,48
132	Jusqu'à 5 ans	37 863,89	2 839,79
	5 à 10 ans	39 757,08	2 981,78
	10 à 15 ans	41 650,28	3 123,77
	Après 15 ans	43 543,47	3 265,76
145	Jusqu'à 5 ans	41 589,08	3 119,18
	5 à 10 ans	43 668,53	3 275,14
	10 à 15 ans	45 747,99	3 431,10
	Après 15 ans	47 827,44	3 587,06
Cadres supérieurs	Voir article 6.3 de la présente convention annexe IV		

NB : Les rémunérations minimales professionnelles garanties fixées par le tableau ci-dessus sont majorées de 10 % dans la région parisienne (art. 5 § 2 de la CCNA 4).

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

ACCORD DU 20 MARS 2018
RELATIF À LA COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES
PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES DE BRANCHE

NOR : ASET1850617M
IDCC : 669

Entre :
CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS,

D'une part, et

UNSA ;
FNTVC CGT ;
FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Suite à la dénonciation de l'accord du 15 mars 1995 relatif à la composition des délégations syndicales participant aux réunions plénières de branche en date du 25 juillet 2014 par la FSCIV, les parties ont convenu de nouvelles dispositions concernant la composition des délégations syndicales participant aux réunions paritaires de branche.

Le présent accord porte exclusivement sur le nombre des représentants syndicaux participant aux réunions préparatoires et plénières dans la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

Cet accord n'a pas vocation à traiter de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), instance obligatoire dans chaque branche professionnelle, créée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, qui sera mise en place ultérieurement dans la branche.

Par l'effet de la dénonciation, le présent accord remplace celui du 15 mars 1995.

Article 1^{er}

Réunions visées par l'accord

On entend par réunion paritaire de branche au sens du présent accord, toute réunion paritaire à l'exclusion des commissions nationales pour l'emploi et ce quel que soit le sujet à traiter, de la commission nationale paritaire d'interprétation, et des commissions régionales et nationales de conciliation. Ces réunions, encore appelées réunions plénières, sont précédées d'une réunion préparatoire.

Article 2

Composition des délégations

Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés qui participent aux réunions préparatoires seront les mêmes que ceux qui participent aux réunions plénières.

Au titre des frais professionnels, le nombre de représentants pris en charge pour les réunions préparatoires et plénières est de quatre par délégation syndicale.

Sous réserve d'une demande préalable et d'un accord formel de la FCSIV, il pourra être admis qu'une délégation syndicale pour faire face à des situations exceptionnelles (absence, empêchements) remplace à l'une des deux réunions, un représentant initialement prévu par un autre représentant. Dans ce cas précis, les remboursements du « remplaçant » seront pris en charge conformément à l'accord sur les frais des délégations syndicales.

Réunions plénières

Les réunions plénières sont composées de quatre représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative dans la branche. Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur fédération respective qu'on nommera « représentant fédéral ».

Cette composition sera reprise dans le cadre de la négociation sur la CPPNI pour les réunions de négociation.

Il est convenu que le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui du nombre total des représentants salariés.

Réunions préparatoires

Les réunions préparatoires auront lieu la veille des réunions paritaires avec quatre représentants maximum des organisations syndicales représentatives dans la branche.

Ces délégations peuvent se faire assister d'un représentant de leur fédération respective qu'on nommera « représentant fédéral ».

Il est rappelé que les entreprises de la branche veilleront à ce que le temps de repos prévu à l'article 4 de l'accord du 31 août 1999 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail soit respecté.

Groupe de travail technique

Lorsque cela paraît utile, notamment en raison de la complexité d'un sujet de négociation, la création d'un groupe technique paritaire ayant pour objet de préparer la réunion plénière pourra être décidée en concertation avec les parties.

Les groupes techniques paritaires sont composés de deux représentants au plus, par organisation syndicale représentative de salariés. Il est convenu que le nombre de représentants employeurs ne pourra pas dépasser celui du nombre total des représentants salariés. À titre exceptionnel, une réunion préparatoire pourra être organisée si l'ensemble des parties le jugent nécessaire.

Article 3

Journée d'études

Les parties conviennent d'ouvrir des négociations sur la mise en place de journées d'études dans le cadre de la CPPNI.

Cette négociation devra être nourrie des différentes expériences rapportées par les parties.

Article 4

Frais des délégations syndicales

Les frais de repas, d'hébergement et de transport ont été révisés par avenant n° 1 en date du 20 mars 2018.

Les frais de déjeuner des représentants fédéraux lors des réunions plénières sont pris en charge.

Article 5

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Révision de l'accord

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 3 mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier conformément aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 7

Dénonciation de l'accord

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 8

Dépôt – publicité

Conformément aux articles L. 2231-7, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord collectif sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche, et déposé en deux exemplaires, après expiration du délai d'opposition, auprès des services centraux du ministre chargé du travail à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 9

Date d'application

Cet accord s'appliquera à compter du 1^{er} mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

ACCORD DU 20 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA 2018

NOR : *ASET1850618M*
IDCC : 669

Entre :
CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS,

D'une part, et

UNSA ;
FNTVC CGT ;
FCE CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties se sont réunies en 2018 pour négocier les salaires. Les négociations ont fait l'objet de deux séances de discussions.

Il est à noter que le présent accord s'appuie sur les principes et engagements définis dans l'accord du 19 juillet 2016.

À l'issue de la dernière séance de négociation en date du 1^{er} mars 2018, les parties conviennent d'acter :

- la revalorisation du salaire minimal professionnel ;
- l'application des écarts planchers des premiers coefficients conformément à l'accord du 19 juillet 2016 (125 à 190) ;
- l'augmentation des écarts planchers à partir de 2019 ;
- l'augmentation des salaires minima pour le haut de la grille permettant de garantir le pouvoir d'achat conformément à l'accord du 19 juillet 2016 ;

- la réévaluation des coefficients de raccordement de façon à préserver l'équilibre et la cohérence de la grille et éviter des effets de seuil conformément à l'accord du 19 juillet 2016.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord, établi en vertu de l'article L. 2231-1 du code du travail s'applique aux entreprises appliquant la convention collective des industries de fabrication mécanique du verre (IDCC : 669).

Article 2

Nouvelle grille annexée

Une nouvelle grille des rémunérations minimales mensuelles garanties est annexée au présent accord. Les éléments ci-dessous sont pris en compte dans la détermination des appointements mensuels garantis :

- salaire de base ;
- compensation pour réduction d'horaire ;
- majorations ayant le caractère de fait d'un complément de salaire (exemple : un complément individuel de rémunération) à l'exclusion des majorations pour travail du dimanche, des jours fériés, de nuit et d'éventuelles heures supplémentaires et des primes d'ancienneté.

Article 3

Revalorisation du salaire minimal professionnel (SMP)

Le salaire minimal professionnel (SMP) est porté à 4,638 €.

Article 4

Application des écarts planchers pour les premiers coefficients

À titre liminaire, on rappellera que les premiers coefficients s'entendent du coefficient 125 au 190 inclus.

Conformément à l'article 4 de l'accord du 19 juillet 2016, il est appliqué pour 2018 un écart plancher de 1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,50 % dont l'écart est de 15 points.

Les écarts planchers entre les premiers coefficients sont pour 2018 de :

- 1 % entre les coefficients dont l'écart est de 10 points ;

Cela concerne les coefficients : 125-135, 135-145, 145-155, 155-165 et 180-190.

- 1,50 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Cela concerne les coefficients 165-180.

Article 5

Application d'un nouvel écart plancher à partir de 2019

Les parties ont décidé que l'augmentation des écarts planchers pour les premiers coefficients est fixée de la façon suivante :

À partir de 2019 et au-delà, l'écart plancher garanti sera de 1,1 % pour les coefficients dont l'écart est de 10 points et de 1,65 % pour les coefficients dont l'écart est de 15 points.

Évolution salariale sur le haut de la grille

Les parties ont convenu que le haut de grille soit valorisé de + 1,30 % pour l'année 2018 à compter du coefficient 250.

Le pouvoir d'achat des salariés dont les coefficients se situent entre le 250 et 880 est ainsi garanti et, ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016. Les parties ont décidé de prendre en considération notamment le taux d'inflation INSEE (hors tabac) annuel constatée à la fin de chaque année calendaire.

Article 6

Coefficients de raccordement (200, 215 et 230)

Les coefficients de raccordements de 200 et 215 ont fait l'objet d'une attention particulière des parties et ce conformément aux termes de l'accord du 19 juillet 2016.

Afin de préserver l'équilibre et la cohérence globale de la grille, le coefficient 230 devient pour 2018 un coefficient de raccordement.

Pour 2018, les coefficients 200, 215 et 230 ont été réévalués comme suit :

- le salaire minimal garanti du coefficient 200 est pour 2018 de 1 637,15 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 215 est pour 2018 de 1 731,10 € ;
- le salaire minimal garanti du coefficient 230 est pour 2018 de 1 808,77 €.

Article 7

Égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment sur le sujet de l'égalité salariale.

Conformément aux engagements pris dans l'accord précédent (accord salaires du 20 juillet 2017), les parties ont négocié sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et un accord a été trouvé. En effet, un avenant du 30 novembre 2017 a été conclu portant révision de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en date du 11 octobre 2007.

Les parties soulignent que la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans les entreprises verrières est et demeure une priorité de la branche, quelle que soit la taille des entreprises. Un extrait de l'avenant en date du 30 novembre 2017 précise en particulier : « *À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes. À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois* ».

Article 8

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord ne peut être révisé en tout ou partie qu'après un délai de prévenance de 3 mois.

La ou les parties signataires et représentatives dans la branche envisageant la révision du présent accord devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision. Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Article 9

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, par l'une ou l'autre des parties contractantes dans les conditions et délais prévus par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Article 10

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 11

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail, dans les conditions prévues aux dispositions des articles L. 2231-6 et D 2231-2 et suivants du code du travail. Un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Autrement dit, l'accord ne sera déposé à l'administration qu'après expiration de la procédure d'opposition prévue à l'article L. 2231-8 du code du travail.

Article 12

Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demanderont l'extension de présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 suivants du code du travail.

Sans préjudice des effets rattachés à l'extension, l'application de l'accord est obligatoire pour les entreprises adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire.

Il s'appliquera au 1^{er} mai 2018.

Il est ainsi convenu que, pour les entreprises non adhérentes à l'organisation syndicale d'employeurs signataire, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui au cours duquel est publié l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE
Au 1^{er} mai 2018

(En euros.)

K	APPOINTEMENTS GARANTIS
125	1 498,47
135	1 513,45
145	1 528,59
155	1 543,88
165	1 559,31
180	1 582,70
190	1 598,53
200	1 637,15
215	1 731,10
230	1 808,77
250	1 941,48
270	2 077,19
290	2 212,89
315	2 382,51
345	2 586,08
375	2 789,63
390	2 891,42
410	3 027,12
450	3 298,53
550	3 977,08
660	4 723,44
880	6 216,22

SMP = 4,638 €.

Brochure n° 3079

Convention collective nationale
IDCC : 669. – INDUSTRIES DE FABRICATION
MÉCANIQUE DU VERRE

AVENANT N° 1 DU 20 MARS 2018
À L'ACCORD DU 31 JANVIER 2011
RELATIF AUX FRAIS DE REPAS, D'HÉBERGEMENT ET DE TRANSPORT
DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX RÉUNIONS PARITAIRES DE BRANCHE

NOR : ASET1850613M
IDCC : 669

Entre :
CSVM ;
CSVT ;
FCSIV ;
CSFVP ;
CSVS

D'une part, et
UNSA ;
FNTVC CGT ;
FCE CFDT ;
FÉDÉCHIMIE CGT-FO ;
CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties conviennent de remplacer les dispositions des articles 2 et 3 de l'accord du 31 janvier 2011 par les dispositions suivantes, à compter du 1^{er} mai 2018 :

« Article 2

Frais de repas et d'hébergement

Les frais de repas et d'hébergement occasionnés aux membres des délégations syndicales par leur participation aux réunions définies à l'article I de l'accord du 31 janvier 2011, sont pris en charge selon un montant fixé conformément au barème suivant :

Repas

Les frais de restauration sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 27 € par repas, sous réserve de la présentation de l'original du ticket de caisse.

Le repas du soir est remboursé dès lors qu'il est accolé à une nuit d'hôtel ou en cas de retour sur le lieu de résidence après 20 h 30.

Hôtel + petit déjeuner

Les frais d'hébergement (chambre d'hôtel + petit déjeuner) sont pris en charge à hauteur d'un forfait de 110 €. Il est demandé l'original de la facture d'hôtel.

Ces montants (repas et hébergement) seront revalorisés automatiquement le 1^{er} janvier de chaque année selon le taux de l'inflation (indice INSEE hors tabac). Une note indiquant les nouveaux montants sera transmise par la FCSIV.

Article 3

Frais de transport

Train

Le remboursement est effectué sur la base de la 2^e classe ou de la 1^{re} classe. Les parties s'accordent à anticiper, dans la mesure du possible, la commande du billet pour en optimiser le prix.

Le remboursement est subordonné à la production du titre nominatif de transport émis par la SNCF et utilisé pour le déplacement avec indication du prix et date des trajets.

Lorsque l'utilisation du véhicule personnel s'impose pour l'aller et le retour du domicile à la gare de départ, le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 8 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking, péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Transports en commun

Lorsque les représentants sont domiciliés dans la région du lieu de déplacement, ou pour les trajets depuis leur gare d'arrivée jusqu'au lieu de réunion ou d'hébergement, l'utilisation des transports en commun (métro, RER, TER, autobus, tramway) est remboursée sur la base des dépenses réellement engagées selon les tarifs en vigueur au moment du déplacement et sur justificatif original du titre.

Véhicule personnel

L'utilisation du véhicule personnel est autorisée dans la limite de 150 km aller-retour si celle-ci entraîne une économie ou gain de temps appréciable ou dans les cas d'absence permanente ou occasionnelle de transport en commun.

Pour les distances au-delà de 150 km aller-retour, un accord formel de la FCSIV est nécessaire pour les situations particulières.

En tout état de cause, le remboursement des frais kilométriques sera limité à 400 km aller-retour.

Le remboursement s'effectue sur la base de la distance parcourue et de l'indemnité kilométrique du barème de l'administration fiscale en vigueur (véhicule n'excédant pas 8 CV). Une copie de la carte grise du véhicule utilisé est demandée.

Il est rappelé que l'usage des voitures de société n'est pas pris en charge. »

L'ensemble des dispositions précitées seront reprises dans le cadre de la négociation sur la CPPNI.

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180270-000718
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
