

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2018/35 DU 15 SEPTEMBRE 2018

| | <u>Pages</u> |
|--|--------------|
| Ministère du travail | 1 |
| Ministère de l’agriculture et de l’alimentation | 133 |

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/35

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|-------|
| Alimentaires (cinq branches) : avenant n° 8 du 31 janvier 2018 modifiant le régime de prévoyance de la convention collective..... | 4 |
| Artistiques et culturelles (entreprises) : avenant du 28 mars 2018 modifiant l'article I.1 « Champ d'application » de la convention collective..... | 6 |
| Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII « Artistes de cirque » dans la convention collective | 9 |
| Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 28 mars 2018 portant prorogation des mandats des membres de l'assemblée générale et du conseil de gestion du fonds national d'activités sociales (FNAS)..... | 20 |
| Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 4 avril 2018 portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la convention collective et créant la CPPNI..... | 22 |
| Assurance (inspection) : accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018 | 27 |
| Assurances (sociétés) : accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018 | 30 |
| Assurances (sociétés [échelons intermédiaires]) : accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018 | 33 |
| Assurances (sociétés [producteurs salariés]) : accord du 15 mai 2018 relatif aux rémunérations minimales pour 2018..... | 35 |
| Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 12 avril 2018 modifiant l'annexe 1 (règlement intérieur de la CPPNI) | 37 |
| Assurances et/ou réassurances (entreprises de courtage) : avenant du 12 avril 2018 modifiant l'annexe VIII (règlement intérieur de la CPNEFP) | 44 |
| Chimiques, pharmaceutiques, pétrolières et de la plasturgie (industries) : accord du 30 mars 2018 portant révision de l'article 4 de l'accord du 22 décembre 2010 relatif à la constitution de l'OPCA pour le Développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie (OPCA DEFI) | 48 |
| Confiserie, chocolaterie, biscuiterie (détaillants, détaillants-fabricants) : avenant n° 10 du 26 avril 2018 à l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 relatif à la mise en place d'un régime de « remboursement complémentaire de frais de soins de santé »..... | 53 |
| Édition : avenant n° 13 du 20 juillet 2018 relatif aux minima conventionnels | 61 |

| | |
|--|-----|
| Médicaux (cabinets) : avenant n° 72 du 29 mars 2018 modifiant l'article 9 de l'annexe I relative au régime de prévoyance..... | 66 |
| Métallurgie : accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de chantier ou d'opération..... | 68 |
| Métallurgie : accord du 29 juin 2018 relatif au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire..... | 76 |
| Métallurgie (Aisne) : accord du 6 juin 2018 relatif aux garanties de rémunération effective (GRE) pour l'année 2018 | 82 |
| Métallurgie (Haut-Rhin) : adhésion par lettre du 3 mai 2018 de l'UNSA à la convention.. | 84 |
| Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 13 février 2018 relatif à la mise en place et au fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation..... | 85 |
| Miroiterie (transformation et négoce du verre) : accord du 15 mai 2018 portant sur les négociations de la branche pour 2018..... | 97 |
| Remontées mécaniques : accord du 11 avril 2018 relatif à la négociation portant sur les conditions de travail, la GPEC et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels..... | 99 |
| Remontées mécaniques : accord du 11 avril 2018 relatif à la négociation portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes | 101 |
| Remontées mécaniques : accord du 11 avril 2018 relatif à la négociation portant sur l'emploi durable et la modération du recours aux contrats de travail courts | 103 |
| Remontées mécaniques : accord du 11 avril 2018 relatif à la négociation portant sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés | 105 |
| Remontées mécaniques : accord du 11 avril 2018 relatif à l'organisation et à l'actualisation de la convention collective..... | 107 |
| Sports (équipements, loisirs) : accord du 29 mars 2018 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) | 109 |
| Sports (équipements, loisirs) : accord du 29 mars 2018 relatif aux salaires minima conventionnels | 114 |
| Thermalisme : avenant du 28 mars 2018 à l'avenant du 1 ^{er} décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation | 117 |
| Thermiques (équipements [OETAM]) : accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation | 120 |
| Thermiques (équipements [cadres, ingénieurs et assimilés]) : accord du 23 mars 2018 relatif à la mise en place de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation..... | 127 |

Brochure n° 3384

Convention collective nationale
IDCC : 3109. – CINQ BRANCHES
INDUSTRIES ALIMENTAIRES DIVERSES

AVENANT N° 8 DU 31 JANVIER 2018
MODIFIANT LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850806M
IDCC : 3109

Entre :
Alliance 7 ;
CSFL ;
FEDALIM ;
EGS glaces ;
Glaces ASS ENT,
D'une part, et
Et les organisations syndicales :
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FNAA CFE-CGC,
D'autre part,
il est convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier le régime de prévoyance de la convention collective nationale des 5 branches industries alimentaires diverses.

Article 1^{er}

Modification du régime de prévoyance :

L'article 10.8. de la convention collective nationale sera désormais rédigé comme suit :

« Article 10.8
Cotisations

Les cotisations sont assises sur le salaire brut tranches A et B.

La tranche A correspond à la fraction du salaire brut dans la limite du plafond annuel de la sécurité sociale. La tranche B correspond à la fraction de salaire excédant le plafond annuel de la sécurité sociale, dans la limite de trois fois celui-ci.

Les cotisations globales sont réparties à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié. Dans ce cadre, le taux de cotisation affecté à la garantie incapacité de travail est pris en charge à 100 % par le salarié. »

Article 2

Date d'effet

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

Article 3

Dépôt et extension

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

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

Fait à Paris, le 31 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

AVENANT DU 28 MARS 2018
MODIFIANT L'ARTICLE I.1 « CHAMP D'APPLICATION »
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1850834M
IDCC : 1285

Entre :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

Forces musicales ;

PROFEDIM ;

FSICPA,

D'une part, et

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Soucieux de tirer les conséquences des récentes évolutions du cadre législatif ayant trait, notamment, à l'emploi du personnel de droit privé par les structures de spectacle vivant gérées en régie directe, les partenaires sociaux ont souhaité préciser et modifier l'article I.1. de la CCNEAC.

Le présent accord ayant pour seule vocation de préciser le champ de la convention collective sans distinction selon la taille des structures, il ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Modification de l'article I.1. de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

La présente convention et ses annexes règlent sur le territoire national les rapports entre, d'une part, le personnel artistique, technique et administratif, à l'exception du personnel de l'État et du personnel de droit public des collectivités territoriales et, d'autre part, les entreprises du secteur public du spectacle vivant.

Les entreprises du secteur public du spectacle vivant sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (État et/ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein 1 représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'État et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux...

Sont exclus de ce champ d'application :

- les entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interbranches du spectacle vivant du 22 mars 2005 portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public ;
- les théâtres nationaux (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, théâtre national de Strasbourg, théâtre national de la Colline et Opéra-Comique) ;
- les établissements en régie directe, sauf pour ce qui concerne leurs rapports avec le personnel employé sous contrat de droit privé ;
- les organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.

La commission de conciliation paritaire, créée par l'accord interbranches du 22 mars 2005, étendu par arrêté du ministère du travail du 5 juin 2007, instruira les éventuels conflits de délimitation avec les conventions du secteur privé.

Article 2

Date d'application

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3

Durée

Les organisations signataires conviennent que le présent accord est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité annuelle afin d'assurer le suivi du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2017
PORTANT CRÉATION D'UN TITRE **XVII** « ARTISTES DE CIRQUE »
DANS LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET1850833M*
IDCC : 1285

Entre :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
FSICPA,

D'une part, et
SNAPAC CFDT ;
SFA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord vient compléter l'intégration des artistes interprètes du spectacle vivant en ajoutant à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles un titre « artiste de cirque ».

Le présent accord s'inscrit dans les engagements pris par les signataires de la présente convention tels qu'indiqués dans les sujets de négociation figurant dans le préambule de l'accord du 20 février 2009.

Le présent accord s'adresse aux salariés « artistes de cirque » et à leurs employeurs, très majoritairement constitués d'entreprises de moins de 50 salariés. Le présent accord ne contient en conséquence pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

Le titre XVII de la CCNEAC est remplacé par l'ensemble des articles ci-dessous :

« XVII. – Les artistes de cirque

Conformément à l'article V.1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par les accords en vigueur dans notre branche.

XVII.1. Mode de recrutement des artistes

XVII.1.1. Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

XVII.1.2. Recrutement sur audition

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à Audiens Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

L'employeur doit disposer d'une assurance responsabilité civile pendant l'ensemble de la durée des auditions.

La durée d'une audition ne peut dépasser 2 jours consécutifs.

Pendant cette durée, il pourra être demandé au (à la) candidat(e) d'être présent(e) à un maximum de 3 services de travail. Au-delà, le (la) candidat(e) sera convoqué(e) à une audition spécifique telle que prévue à l'alinéa XVII.1.2.2 ci-dessous.

La durée de chaque séance de travail sera précédée par un temps d'échauffement de 30 à 60 minutes qui sera suivi par un temps de travail effectif de 3 heures maximum. Il ne peut y avoir plus de 2 services de travail par jour.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dans la publicité, les conditions d'indemnisation prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

Les candidat(e)s doivent avoir la possibilité de se préparer dans un espace tempéré et équipé selon les usages de la pratique circassienne avec accroche d'agres, hauteur et éléments de sécurité en rapport avec les disciplines concernées.

À l'issue de l'audition, il est remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse doit être donnée à l'artiste dans un délai de 1 mois maximum.

Durant une audition, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne peut être réalisé, sauf accord écrit de l'artiste. Dans tous les cas, toute autre utilisation que celle afférent à l'audition est proscrite.

XVII.1.2.1. Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée au service public de l'emploi) précise les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les coordonnées de l'employeur.

XVII.1.2.2. Audition sur convocation

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

L'employeur, organisateur de l'audition, prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2^e classe), d'hébergement et de repas lorsque le (la) candidat(e) n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition et que ses frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers.

L'employeur a la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 services sur une durée maximale de 15 jours.

Tout dépassement du nombre de services et/ou de la période de 15 jours doit faire l'objet d'un contrat de travail spécifique, respectant les termes de la présente convention. Ce travail sera assimilé à du temps de répétitions.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII.1.2.3. Audition collective

L'audition collective est mise en œuvre lorsqu'il s'agit de constituer une équipe artistique dont les membres vont participer collectivement à une création.

Dans ce cas, l'employeur a la faculté de convoquer les artistes à des séances de travail collectif organisées sur un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures chacune incluant l'échauffement. Il est possible d'y adjoindre 2 services supplémentaires. Ces séances auront une durée maximale de 4 heures incluant l'échauffement, elles pourront être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de travail doit être réparti sur une durée maximale de 15 jours. Une journée de repos devra être respectée à l'issue de la période initiale d'audition.

L'organisateur de l'audition prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2^e classe), d'hébergement et de repas des candidat(e)s lorsqu'ils (elles) n'ont pas la possibilité de rejoindre leur domicile pendant la période d'audition et que leurs frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers, y compris lors de la journée éventuelle de repos.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII.2. Contrats

XVII.2.1. Signature du contrat

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

- soit remis en main propre contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur au domicile de l'artiste.

Si dans un délai de 15 jours calendaires, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé par le (la) salarié(e), sa proposition se trouvera annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste seront alors déliés de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, il est conseillé d'effectuer les envois de part et d'autre en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour l'expiration du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé en même temps ou adressé par correspondance, il devra être remis au (à la) salarié(e), signé par l'employeur, le premier jour de travail.

XVII.2.2. Contenu des contrats

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et par l'article V.3 de la présente convention collective et notamment :

- la nature du contrat ;
- l'identité des parties ;
- l'objet particulier du contrat et, pour les contrats à durée déterminée (y compris d'usage), les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail ;
- l'intitulé de la présente convention ;
- autant que possible, le titre du spectacle ;
- la ou les fonction(s) occupée(s) ;
- le montant et les modalités de la rémunération : salaire mensuel et/ou cachet ;

- les modalités d’attribution de l’indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- les périodes de répétitions et/ou les dates de représentations ;
- le cas échéant, le nom du (de la) metteur(e) en scène ou en piste ;
- le(s) lieu(x) de travail ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants auxquels l’employeur cotise : URSSAF de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- pour les personnels résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l’attestation d’aptitude médicale ;
- pour les personnels étrangers non-résidents en France, l’employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- toute période d’essai doit être mentionnée au contrat, conformément au XVII.3.

Toute clause contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Toute prolongation du contrat fera l’objet d’un avenant dans des conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le (la) salarié(e).

XVII.3. Période d’essai

Toute période d’essai doit être mentionnée au contrat.

XVII.3.1. Artistes engagés en CDD

Lorsqu’un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d’essai ne peut excéder 5 services de répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l’autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XVII.3.2. Artistes engagés en CDI

Lorsqu’un artiste est embauché avec un contrat à durée indéterminée, la période d’essai est d’une durée fixée dans le contrat, dans la limite maximum de 1 mois.

Si dans le délai fixé pour la période d’essai aucune des parties ne fait savoir à l’autre sa décision de résiliation par écrit, le contrat devient définitif.

XVII.4. Polycompétence

Du fait de la structure des entreprises de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer différentes tâches relevant de diverses fonctions, cumulant ainsi activité artistique et non artistique.

La polycompétence consiste pour un (une) même salarié(e) à occuper de manière permanente, régulière ou cyclique 2 ou plusieurs fonctions différenciées, mettant ainsi en œuvre des qualifications, connaissances et/ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n’est en aucune manière à confondre avec la situation de remplacement occasionnel ou temporaire d’un (ou d’une) salarié(e).

Dans le cas du cumul activité artistique/activité non artistique, pour des contrats à durée déterminée de moins de 1 mois, les contraintes réglementaires imposent 2 contrats de travail distincts relatifs à leurs durées respectives et le respect des obligations qui y sont liées.

Pour les contrats à durée déterminée de plus de 1 mois et les contrats à durée indéterminée, conformément à l’article XI.1 de la présente convention, lorsqu’il y a polyvalence d’emploi, c’est-à-dire lorsque le même artiste est conduit – du fait des structures de l’entreprise – à exercer, d’une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Un artiste ne pourra être embauché pour effectuer une même journée des fonctions techniques sur un montage de structure mobile puis une (ou plusieurs) représentations.

XVII.5. Organisation du travail et travail effectif

XVII.5.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le (la) salarié(e) est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en dehors des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cirque effectue un travail personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier. Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

XVII.5.2. Durée quotidienne du travail de l'artiste de cirque

XVII.5.2.1. Dispositions générales

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d'une durée maximale de 4 heures incluant une heure d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : échauffement, travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies, temps de montage et de démontage de son après.

Il ne peut y avoir plus de 2 services de répétition par artiste de cirque et par jour, dans la limite de 7 heures de travail physique (échauffement inclus), exception faite des 2 semaines précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de travail de l'artiste de cirque ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures dans une journée, une pause d'au moins 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise d'un repas.

XVII.5.2.2. Période de création

La "période de création" d'un spectacle de cirque est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle est, au minimum, de :

- pour un spectacle d'au moins 1 heure :
 - 5 semaines minimum, si la période de création s'étale sur 12 mois maximum ;
 - 9 semaines minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mois ;
 - 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,
- 3 semaines pour un spectacle entre 30 et 60 minutes sur une durée maximale de 12 mois ;
- 2 semaines pour un spectacle inférieur à 30 minutes sur une durée maximale de 12 mois.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes d'une semaine au minimum.

Dans ce cas, la rémunération sera réalisée au cachet, conformément à l'article X.3.5.1 de la présente convention ; étant entendu qu'en période de création, une semaine ne saurait être inférieure à 10 services (soit un minimum de 5 cachets de répétition).

La période précédant la première représentation ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés sur le lieu de représentation de la création, le cahier des missions et des charges ou la convention avec l'État ou les collectivités territoriales devant lui imposer cet accueil.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé à l'artiste de cirque, dans la limite de 5 fois non consécutives, un 3^e service. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, pauses comprises.

Il sera versé à l'artiste de cirque pour le 3^e service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1 service de répétition.

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus. Ce temps de travail fera l'objet d'un contrat.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques peuvent ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit notamment de :

- présentation d'une étape de travail ;
- adaptation ponctuelle/performance/cabaret.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes de cirque et le metteur en scène/en piste doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d'une durée inférieure à 1 mois :

- les reprises de spectacles ;
- le remplacement d'un artiste.

XVII.5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne peut s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures, pauses comprises.

En tout état de cause, l'espace prévu pour les répétitions permettra à l'artiste de s'échauffer.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes est accordée aux artistes. Autant que possible, cette pause est prise collectivement.

En tout état de cause, la partie de son travail à haute intensité physique ne peut être exigée à l'artiste de cirque que 2 heures par jour.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur.

XVII.5.2.4. Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste de cirque une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-après.

Les répétitions d'un nouveau spectacle ou la reprise d'un spectacle déjà créé peuvent être envisagées pendant la période de représentations. Elles ne peuvent dépasser un service ou 2 heures dans le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou faire l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de 4 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d'un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations et au plus tard le jour de la première représentation, étant entendu qu'il ne pourra pas y avoir plus d'une représentation d'une durée supérieure à 1 heure dans ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de cirque doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 heures 30.

En cas de représentation unique dans une journée :

- il peut être demandé à l'artiste de cirque un raccord qui ne peut excéder un service.

En cas de représentations multiples dans la journée :

- lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le raccord éventuel ne pourra excéder une heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de 2 fois la durée de la représentation.

Cas général

Un raccord ne peut être un filage dans les conditions du spectacle.

Les artistes qui doivent démonter leur agrès peuvent le faire immédiatement, leur temps de repos sera reporté ensuite.

Lorsqu'il est question d'une représentation de durée comprise entre 30 minutes et 1 h 30 entracte compris, Il ne peut être imposé à l'artiste de cirque de jouer plus de 2 fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jours consécutifs en matinée et soirée. Lors d'une exploitation longue (plus de 3 semaines consécutives), il doit y avoir au minimum une pause de 36 heures tous les 6 spectacles.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre part ne peuvent être joués en matinée et soirée plus de 2 fois par semaine.

Lorsqu'il est question d'une représentation de moins de 30 minutes, il ne doit pas être imposé par jour à l'artiste de cirque de jouer plus de 3 représentations par jour limité à 16 représentations par semaine.

XVII.6. Actions culturelles et activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Elles ne peuvent excéder une durée de 2 heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première de création et/ou d'une reprise.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un artiste de cirque accomplit une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10 du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste de cirque est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5 de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de cette nature, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XVII.7. Affichage ou diffusion du plan de travail

Le temps de travail prévisionnel doit être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié(e) une semaine avant la prise de service.

Le plan de travail hebdomadaire effectif (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque salarié(e), devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestion de l'entreprise, celle-ci pourra cependant modifier les horaires de travail tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel initial.

XVII.8. Repos hebdomadaire

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

XVII.9. Habillement et accessoires

Si la direction de l'entreprise impose les costumes de scène et accessoires, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.

XVII.10. Indemnités d'installation et de double résidence

Conformément à l'article VIII.2.4. de la présente convention collective, le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié(e) ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : repas, hébergement, petit déjeuner ;
- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

XVII.11. Déplacements et tournées

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. À ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes de cirque doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XVII.5, XVII.5.2, XVII.5.4 et XVII.5.6, et de l'article VI.6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII.4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes de cirque visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci après.

Dans le cas où l'artiste de cirque n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile de l'artiste de cirque et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement

- Pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes.
- Pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué
- Pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à une heure, l'artiste de cirque doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges, caravane...). »

TITRE X

RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

Il est créé un titre X.3.5. Rémunération des artistes de cirque contenant les articles suivants :

« X.3.5. Rémunération des artistes de cirque

X.3.5.1. Rémunération des répétitions. – Reprises de rôles

Lorsqu'une journée de travail est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'art. XII.5.3), la rémunération est établie sous forme d'un cachet journalier dont le montant est précisé à l'annexe sur les salaires, ou éventuellement au montant mensuel précisé à l'annexe sur les salaires lorsque le contrat porte sur une durée minimale de 1 mois de date à date.

Il est entendu que si la mensualisation est préférable pour un contrat supérieur à 1 mois de date à date, quelle que soit la durée du contrat, le paiement au cachet demeure possible.

X.3.5.2. Rémunération des représentations

X.3.5.2.1. Salaire

L'artiste reçoit pour chaque jour de représentation, une rémunération qui ne saurait être inférieure au minimum porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les artistes engagés mensuellement, le nombre de jours de représentations ou journées de répétition ne peut excéder 26 par mois.

Il est entendu que si la mensualisation est préférable pour un contrat supérieur à 1 mois de date à date, quelle que soit la durée du contrat, le paiement au cachet demeure possible.

X.3.5.2.2. Salaire 2^e représentation dans la même journée

Lorsqu'il y a plus d'une représentation de durée supérieure à 1 heure par jour, le cachet journalier minima est augmenté de 30 %.

X.3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement à la recette peut être contracté entre l'entreprise et l'artiste, en tant que supplément au cachet minimum conventionnel garanti à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

X.3.5.4. Date de paiement des salaires

Les salaires doivent être payés au moins 1 fois par mois.

Pour les contrats à durée déterminée, le salaire est réglé à la fin du contrat ou, au plus tard, la 1^{re} semaine du mois suivant la fin dudit contrat.

En cas de retard dans le paiement de ses salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède 15 jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprend sa liberté et a droit, en sus des salaires dus, au complément de rémunération qui reste à couvrir sur son contrat. »

TITRE VIII

DÉPLACEMENTS, TOURNÉES ET VOYAGES

Il est créé un titre VIII.5. Particularités liées à l'itinérance contenant les articles suivants :

« VIII.5.1. Définition de l'itinérance

Est considérée comme entreprise itinérante, toute entreprise disposant d'un équipement de diffusion mobile dont les tournées incluent le déplacement conjoint de cet équipement de diffusion et des lieux de vie (caravanes, yourtes, roulottes,...) pour tout ou partie des salariés.

VIII.5.2. Conditions d'application du présent titre

Pour toute entreprise répondant à la définition présentée à l'article VIII.5.1, la présente convention doit être lue en prenant en considération les notions suivantes :

- la résidence temporaire du (de la) salarié(e) est son habitation mobile pendant la durée de son contrat ;
- le lieu de travail est le lieu de diffusion mobile.

Conformément à l'article VIII.2.4 de la présente convention collective et pour tenir compte des spécificités de l'itinérance, le règlement des repas peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié(e) ;
- à défaut, prise en charge des frais réels directement par l'employeur : fourniture d'un repas complet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson non alcoolisée) ;
- à défaut, versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Grille salaires minima artistes de cirque

Exploitation des spectacles

(En euros.)

| NB DE CACHET PAR MOIS | 1 À 2 | + DE 2 | SALAIRE MENSUEL |
|--|--------|--------|-----------------|
| Plateau inférieur ou égal à 5 artistes | 138,36 | 120,40 | 2 006,76 |
| Plateau supérieur à 5 artistes | 120,40 | 120,40 | 2 006,76 |

Répétitions/création

| | AU 14 FÉVRIER 2018 | AU 1 ^{ER} JUILLET 2019 |
|---|--------------------|---------------------------------|
| Cachet de base par jour | 99,16 | 105,88* |
| Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet | 52,94 | – |
| Salaire mensuel | 2 006,76 | – |
| (*) Cette somme correspondant à 2 services de répétition à la date de la signature est inscrite ici sous réserve du résultat éventuel de la NAO 2018. | | |

Durée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord, applicable à compter de la date de sa signature est à durée indéterminée.

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 20 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 28 MARS 2018
PORTANT PROROGATION DES MANDATS DES MEMBRES DE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
ET DU CONSEIL DE GESTION DU FONDS NATIONAL D'ACTIVITÉS SOCIALES (FNAS)

NOR : ASET1850835M
IDCC : 1285

Entre :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA,

D'une part, et
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les élections des représentants à l'assemblée générale et du conseil de gestion du FNAS ont lieu tous les 2 ans selon les modalités définies par l'article III.3.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise » instaure la fusion des instances représentatives du personnel jusqu'alors en place et prévoit la création d'une nouvelle instance unique appelée « le Comité social et économique » que les employeurs auront à mettre en place au plus tard au 31 décembre 2019.

Conformément à ses statuts, l'assemblée générale du FNAS se compose notamment des délégués du personnel. Les membres des CSE récemment constitués ne sont donc pas éligibles à l'assemblée

générale du FNAS. Aussi, les partenaires sociaux souhaitent remédier à cette difficulté et adapter les dispositions de la convention collective en tenant compte d'un nouveau cadre législatif et réglementaire et permettre ainsi l'éligibilité des délégués du CSE à l'assemblée générale du FNAS.

Afin de disposer de suffisamment de temps pour adapter les dispositions de la convention collective, intégrant les statuts du FNAS, à ce nouveau cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux décident donc de décaler les élections de l'assemblée générale du FNAS et de proroger les mandats existants à l'assemblée générale du FNAS et au conseil de gestion selon les modalités définies au sein du présent accord. Le conseil de gestion du FNAS, en liaison avec la commission de suivi, adaptera le règlement intérieur du FNAS en fonction des modifications des statuts afin de conserver la cohérence de l'ensemble. Si nécessaire, une assemblée générale extraordinaire sera convoquée afin de permettre le bon déroulement des élections définies à l'article II du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 1^{er}

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article I.1 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Article 2

Prorogation des mandats

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent à reporter les élections de l'assemblée générale et du conseil de gestion du FNAS jusqu'à l'échéance du processus électoral. Les mandats des représentants à l'assemblée générale et au conseil de gestion actuellement en cours sont prorogés jusqu'à cette échéance.

Le processus électoral sera mis en œuvre dès le mois de décembre 2018.

Article 3

Entrée en vigueur et durée du présent accord

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

Il est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.

Article 4

Notification. – Publication

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

Article 5

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

Convention collective nationale
IDCC : 1285. – ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

ACCORD DU 4 AVRIL 2018
PORTANT RÉVISION DES ARTICLES I.5.3, I.6 ET SUIVANTS
DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET CRÉANT LA CPPNI

NOR : ASET1850832M
IDCC : 1285

Entre :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA,

D'une part, et
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT,

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

PRÉAMBULE

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 ainsi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, comportent différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

La branche a pour missions de :

- définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par lesdits articles ;
- réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La branche est une instance de régulation sociale et économique.

Elle organise et encadre la concurrence. Elle veille à prévenir et empêcher le dumping social par la production de normes communes, de recommandations et d'outils adaptés.

La branche contribue à la pérennisation d'un cercle vertueux qui rend compatibles les objectifs économiques des entreprises et les aspirations sociales des salariés qu'elles emploient. Elle a pour rôle de préserver les spécificités des métiers de la branche et l'écosystème du secteur du spectacle vivant subventionné.

Ses travaux ont pour objectif la pacification et la sécurisation des relations de travail par la normalisation de la concurrence sociale et la professionnalisation du secteur qu'elle représente.

Afin que la branche des entreprises artistiques et culturelles remplisse les missions qui lui sont dévolues par la loi, le présent accord a pour objet, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- d'instituer la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des entreprises artistiques et culturelles ;
- de définir les compétences et modalités de fonctionnement de cette commission.

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

La branche est essentiellement constituée de très petites entreprises, et celles qui excèdent 50 salariés étant rares, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Suppression de l'article I.5.3

L'article I.5.3 de la CCNEAC est supprimé dans son intégralité.

Article 2

Modifications des dispositions de l'article I.6 de la CCNEAC

L'institution de la CPPNI supprime et remplace la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation (CNPCIV) mise en place par l'article I.6 de la CCNEAC.

En conséquence, l'article I.6 de la CCNEAC est modifié de la façon suivante :

« Article I.6

Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche

L'ensemble des dispositions du code du travail citées ci-après sont celles en vigueur à la date de signature de l'accord.

a) Mission de négociation

La CPPNI est l'instance de négociation de la branche :

- calendrier de réunions : afin d'assurer sa mission, la CPPNI définit annuellement son calendrier de réunions dont le nombre ne peut être inférieur à 3 par an ;
- négociations de branche obligatoires : conformément aux textes en vigueur, les partenaires sociaux peuvent engager une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de branche rendues obligatoires en vertu des textes en vigueur. À défaut d'accord, les dispositions supplétives des articles L. 2241-8 à L. 2241-19 du code du travail s'appliquent ;
- modalités des demandes d'ouverture de négociations : une demande d'ouverture de négociations peut intervenir à tout moment de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales ou d'employeurs représentatives dans la branche.

Lorsqu'une demande d'ouverture de négociations est présentée par une organisation en commission paritaire, cette demande sera inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

À défaut, toute demande d'ouverture de négociations fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et, le cas échéant, des propositions de modifications. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Dans tous les cas, une convocation avec un ordre du jour qui précisera les sujets de révision sera adressée soit par le ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire, soit par le FCAP à toutes les organisations d'employeurs représentatives et toutes les organisations de salariés représentatives dans la branche.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme tels que définis par les textes en vigueur, et elle est souveraine pour organiser en son sein ses travaux dans le cadre de la commission définie ci-après :

- commission paritaire : la CPPNI exerce sa mission de négociation en commission paritaire (CP).

Toutefois, si cela est nécessaire, la CPPNI exerce sa mission de négociation en commission mixte paritaire (CMP), selon les dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Pour mener à bien les négociations, la CP ou la CMP peut organiser des groupes de travail restreints sur des thèmes spécifiques.

b) Mission de veille, d'observation, de conciliation et d'interprétation

La CPPNI, au titre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, exerce les missions suivantes, dont celles dévolues par l'article L. 2232-10 du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective :

- effectuer une veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les entreprises sont tenues de transmettre au FCAP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du personnel ou de carence ;
- collecter auprès des employeurs tous les accords d'entreprise ou d'établissement ; elle accuse réception des accords collectifs qui lui sont transmis en vertu d'une disposition législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables ;
- rédiger un rapport annuel d'activité versé ensuite sur la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus lui ayant été transmis, plus particulièrement dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la 3^e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ; y formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- rédiger un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise ; ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;
- rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention collective des entreprises artistiques, culturelles et de ses avenants ;
- examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au niveau de l'entreprise, donner son avis sur l'interprétation des dispo-

sitions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Les avis ainsi rendus sont anonymisés et publiés sur le site du FCAP. La commission se voit transmettre les dossiers en cours d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les demandes d'interprétation sont adressées par lettre motivée ou courrier électronique motivé à la présidence en exercice, qui se charge de convoquer la commission qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre ou du courrier électronique ;

- prendre l'initiative à une majorité d'un tiers des organisations syndicales représentatives et d'un tiers des organisations patronales représentatives dans la branche, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques. Elles font l'objet d'une publication sur le site du FCAP ;
- rédiger et mettre à disposition des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles des accords types, des guides pratiques et, plus généralement, tout document qu'elle juge utile dans le cadre de sa mission de régulation de la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Ces documents font l'objet d'une publication sur le site du FCAP.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse numérique ou postale suivante :

Adresse du FCAP : c/o Groupe Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vanves Cedex ;
E-mail du FCAP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le FCAP. Il a la charge de collecter l'ensemble des documents que les entreprises sont tenues de transmettre. Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la CPPNI par le secrétariat.

c) Composition de la CPPNI

La CPPNI, au titre de sa mission de négociation, est composée des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche au sens des textes en vigueur.

d) Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Sauf lorsque la CPPNI est réunie en CMP, la présidence de la CPPNI est assurée alternativement par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1^{re} année à partir de la signature. Au sein de chaque collège, la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lorsque son tour est venu, ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas, elle perd le bénéfice du droit de présider jusqu'au prochain tour et la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

e) Conditions d'indemnisation des organisations syndicales représentatives et des organisations d'employeurs représentatives participant à la CPPNI

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article II.2.3 de la CCNEAC. Seules les organisations de salariés et les organisations patronales représentatives dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur peuvent bénéficier de cette prise en charge. Ces dispositions concernent également les parties convoquées dans le cadre d'une saisine de conciliation. »

Article 3

Modification des articles I.7 et I.11

Pour les articles I.7 et I.11, les termes « commission nationale paritaire de conciliation d'interprétation et de validation » sont remplacés par « commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ».

L'article I.7.2 est supprimé.

Article 4

Maintien des dispositions des articles I.8, I.9 et I.10

Les articles I.8, I.9 et I.10 restent inchangés.

Article 5

Durée et suivi de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord, applicable à compter de la date de sa signature est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité de 3 ans, afin d'assurer le suivi du présent accord.

Article 6

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3267

Convention collective nationale
IDCC : 1679. – INSPECTION D'ASSURANCE

ACCORD DU 15 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2018

NOR : ASET1850820M
IDCC : 1679

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

| CLASSE | MONTANT |
|--------|---------|
| 5 | 31 510 |
| 6 | 41 570 |
| 7 | 57 990 |

Brochure n° 3265

Convention collective nationale
IDCC : 1672. – SOCIÉTÉS D'ASSURANCES

ACCORD DU 15 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2018

NOR : ASET1850821M
IDCC : 1672

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les articles 2, 31, 32 et 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Barème des rémunérations minimales annuelles

1° Dans le cadre de l'article 33 *a* de la convention collective nationale du 27 mai 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1^{er} janvier 2018, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 31 et 32 de la CCN du 27 mai 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas le personnel qui n'est plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Article 3

Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)

Par dérogation à l'article 2 de la CCN du 27 mai 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1^{er} ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Rémunérations minimales annuelles à effet du 1^{er} janvier 2018

(En euros.)

| CLASSE | MONTANT |
|--------|---------|
| 1 | 18 540 |
| 2 | 19 710 |
| 3 | 22 440 |
| 4 | 26 600 |
| 5 | 31 450 |
| 6 | 41 570 |
| 7 | 56 480 |

Convention collective nationale

IDCC : 438. – **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

ACCORD DU 15 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2018

NOR : ASET1850819M

IDCC : 438

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1° La rémunération minimale annuelle des échelons intermédiaires prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967, est portée à 20 160 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des échelons intermédiaires, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les échelons intermédiaires qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale
IDCC : 653. – **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE
DES SERVICES EXTÉRIEURS DE PRODUCTION
DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

ACCORD DU 15 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES POUR 2018

NOR : ASET1850805M
IDCC : 653

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale annuelle

1° La rémunération minimale annuelle des producteurs salariés de base prévue à l'article 14, alinéa 1^{er}, de la convention collective de travail des producteurs salariés de base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 27 mars 1972, est portée à 18 540 € à compter du 1^{er} janvier 2018.

2° Cette majoration conduit à rappeler qu'il peut, naturellement, être exigé des producteurs salariés de base, notamment en application de l'article 3 de la convention collective, le respect d'obligations professionnelles en termes de minimum d'activité et de production.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les producteurs salariés de base qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

Article 2

Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération minimale annuelle fixée au 1° de l'article 1^{er} ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale
IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES

AVENANT DU 12 AVRIL 2018
MODIFIANT L'ANNEXE I
(RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA CPPNI)

NOR : ASET1850812M
IDCC : 2247

Entre :
CSCA ;
Planète Courtier,
D'une part, et
SNECAA CFE-CGC ;
SN2A CFTC ;
FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe I à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe I à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (avenant du 28 avril 2017).

Le présent avenant a pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale.

Article 1^{er}

Missions de la commission

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions légales en vigueur, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

- négocie sur les thèmes pour lesquels une négociation de branche est rendue obligatoire par la législation en vigueur et sur tout autre thème sur lequel elle jugerait utile de négocier à l'initiative des partenaires sociaux reconnus représentatifs dans la branche ;
- régule la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application ;
- représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires, au repos quotidien, aux jours fériés, aux congés et au compte épargne-temps, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

- formule un avis sur des difficultés d'interprétation et d'application de la présente convention collective et des accords collectifs de branche.

Elle peut à ce titre, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective ou d'un accord collectif conclu au niveau de la branche ;

- concilie, autant que faire se peut, les parties en litige sur l'application de ces mêmes textes lorsqu'ils n'auront pas pu être réglés au sein de l'entreprise de courtage d'assurances.

Article 2

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communique à la délégation des employeurs la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ; chaque liste comporte au maximum huit noms par organisation syndicale.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales doivent notifier à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Chacune des personnes habilitées à représenter une organisation syndicale au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, et présente sur la liste établie par chaque organisation syndicale représentative sur le plan national, a la qualité de membre de la CPPNI, à compter du jour de la notification à la délégation des employeurs de leur présence sur la liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions d'usage de leur entreprise.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- en formation plénière ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Lorsque la CPPNI se réunit en formation plénière, chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, au maximum par 4 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, sa délégation ne compte pas plus de 2 salariés d'une même entreprise ou d'un même groupe d'entreprises au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

Lorsque la CPPNI se réunit en formation « interprétation et conciliation », chaque organisation syndicale peut se faire représenter, à chaque réunion de ladite commission, au maximum par 2 personnes. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 13 membres maximum de la CSCA et de 7 membres maximum de PLANÈTE COURTIER lorsque la CPPNI se réunit en formation plénière. Lorsque la CPPNI se réunit en formation « interprétation et conciliation », la délégation patronale se compose de 6 membres maximum de la CSCA et de 4 membres maximum de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » obtenus respectivement par la CSCA et PLANÈTE COURTIER en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

La CPPNI peut également mandater des groupes de travail paritaires en vue de mener des réflexions sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

La composition de ces groupes de travail suit les mêmes règles que celles prévues pour la CPPNI en formation « interprétation et conciliation ».

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

Article 3

Administration

1. Présidence

La présidence de la commission en formation plénière est assurée par un représentant de la délégation patronale désigné parmi les membres des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les 2 organisations professionnelles d'employeurs représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Le mandat du président de la commission en formation plénière est de 2 ans. Dès lors, la désignation d'un nouveau président ou le renouvellement du mandat du président en poste s'effectuera tous les 2 ans dans les conditions décrites ci-avant.

La présidence de la commission en formation « interprétation et conciliation » est assurée à tour de rôle, chaque année, par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par le président de la commission en formation plénière.

En cas de pluralité d'organisations du collège « salariés », l'ordre des organisations disposant de la présidence se fera par accord entre les organisations concernées.

Toute organisation peut choisir de passer son tour, l'ordre des présidences n'étant alors pas modifié.

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités et de l'en tenir informée ;
- fixer et d'assurer la tenue de l'ordre du jour des réunions ;
- mettre en débat les points mis à l'ordre du jour.

2. Réunions et convocations

a) Rôle de négociation

La commission se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et selon les dispositions conventionnelles, réglementaires et légales qui fixent une périodicité de négociation obligatoire et au minimum trois fois par année civile.

La CPPNI se réunit, sur convocation rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation syndicale représentative au plan national, au minimum 15 jours après la date d'envoi de cette convocation en recommandé avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Les organisations syndicales, dont les membres siègent en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, communiquent par écrit au président de ladite commission, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, 20 jours avant la tenue de celles-ci. Le président devra les inscrire à l'ordre du jour.

Il est convenu que tous documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la commission paritaire au minimum 8 jours avant la réunion.

b) Rôle d'interprétation et de conciliation

La saisine de la commission s'effectue par lettre motivée, envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception, et adressée au secrétariat de ladite commission.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine devra mentionner l'objet et l'historique du différend.

La CPPNI se réunit dans les 3 mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La convocation sera rédigée et adressée par le président au siège de chaque organisation signataire ou adhérente à la présente convention par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette convocation comprend la date à quinzaine et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par le président.

Il est entendu que si un membre de la commission est partie prenante à une demande de conciliation, il ne pourra siéger.

Dans le cadre d'une demande d'interprétation, après discussion, un procès-verbal sera établi reprenant l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celles des salariés ou constatant le désaccord existant au sein de la commission.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national dans le secteur du courtage d'assurances.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, avant toute délibération, la commission entendra, le cas échéant, les explications de chaque partie au litige et pourra les interroger.

En cas de refus, d'une des parties au litige de participer à la conciliation, la commission pourra néanmoins statuer.

Le quorum minimum afin de délibérer est de 3 représentants pour l'ensemble des organisations patronales et de 3 représentants pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si au bout de la 3^e convocation pour un même litige, le quorum n'est toujours pas atteint, la commission délibérera cependant. La délibération se fait en l'absence des parties.

La communication aux parties de la position de la commission se fait oralement, à la suite de la délibération. Un document écrit, reprenant l'avis de la commission en cas d'accord entre la délégation des employeurs et celle des salariés, ou constatant le désaccord existant au sein de la commission, est établi en 3 exemplaires et remis à chacune des parties, le 3^e étant destiné au secrétariat de la commission.

3. Secrétariat

Le secrétariat de la commission et la rédaction des procès-verbaux sont assurés par la CSCA

Article 4

Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la commission paritaire constituée en formation plénière.

Au titre de sa participation à la commission paritaire en formation plénière, chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national – bénéficie de 1 demi-journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire et ce, dans la limite de 4 salariés par organisation syndicale et de 2 salariés pour une même entreprise de courtage.

Article 5

Indemnisation et statut

Le temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Il en est de même du temps passé par les salariés mandatés par leur organisation syndicale en réunion de groupe de travail paritaire. Celui-ci est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans le respect des règles d'usage de leur entreprise.

Les salariés membres de la CPPNI bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6

Frais engagés au titre des réunions de la commission paritaire

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la commission paritaire auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres-restaurants, la valeur patronale de ces derniers se défalque du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum

par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conciliation ».

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la commission paritaire auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2^e classe).

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conciliation ».

3. Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la commission paritaire ou la réunion préparatoire qui la précède dans la journée débute avant 9 h 30, les membres de la commission paritaire dont le temps de trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront arriver la veille et bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la commission paritaire, au titre de leur participation à la réunion paritaire, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant 1 chambre d'hôtel et 1 petit déjeuner et/ou 1 dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 4 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation plénière et pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la commission en formation « interprétation et conciliation ».

Article 7

Frais engagés au titre des réunions des groupes de travail

Les frais de repas et de transport engagés au titre des réunions du groupe de travail sont pris en charge par l'organisation professionnelle auprès de laquelle l'entreprise du salarié concerné adhère et ce, dans les conditions exposées ci-après.

Cette prise en charge vaut pour 2 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation aux réunions des groupes de travail.

Pour que cette prise en charge s'effectue, la réunion du groupe paritaire doit se tenir à une date différente de celles retenues pour les réunions de la CPPNI et de la CPNEFP. En effet, elle ne saurait se cumuler avec la prise en charge des frais de repas et de transport prévue à l'article 6 du présent accord et à l'annexe 8 à la convention collective.

L'organisation professionnelle remboursera les entreprises concernées.

1. Les frais de repas

Les frais de repas que les membres du groupe de travail auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en charge par l'organisation professionnelle sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

2. Les frais de transport

Les frais de transport que les membres du groupe de travail auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion du groupe de travail, au titre de leur participation à la réunion, seront pris en

charge par l'organisation professionnelle sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2^e classe).

Fait à Paris, le 12 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3110

Convention collective nationale
IDCC : 2247. – ENTREPRISES DE COURTAGE D'ASSURANCES
ET/OU DE RÉASSURANCES

AVENANT DU 12 AVRIL 2018
MODIFIANT L'ANNEXE VIII
(RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA CPNEFP)

NOR : ASET1850810M
IDCC : 2247

Entre :
CSCA ;
Planète Courtier,
D'une part, et
SNECAA CFE-CGC ;
SN2A CFTC ;
FBA CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant décident de revoir l'annexe VIII à la convention collective pour tenir compte de l'arrêté du 3 octobre 2017 fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances.

Le présent avenant remplace et rend caduque l'annexe VIII à la convention collective des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances portant sur le règlement intérieur de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (avenant du 14 janvier 2016).

Le présent avenant a pour objet de définir la nouvelle composition de la délégation patronale.

Article 1^{er}

Composition de la commission

Chaque organisation syndicale représentative sur le plan national communiquera dès l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, à la délégation des employeurs, la liste des personnes habilitées à la représenter au sein de la CPNEFP ; chaque liste comportera au maximum 5 noms.

Les organisations syndicales représentatives veillent à ce que les personnes habilitées disposent *a minima* de compétences professionnelles et/ou d'une expérience professionnelle en lien avec le courtage d'assurances et/ou de réassurances ou le secteur de l'assurance.

Les organisations syndicales notifieront à la délégation des employeurs tout changement intervenant dans cette liste.

Les salariés mandatés informent leur employeur de leur participation à la CPNEFP dans les conditions d'usage de leur entreprise.

Chaque organisation syndicale peut se faire représenter à chaque réunion de la CPNEFP au maximum par 3 personnes de sa liste. Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible des salariés de la branche, chaque organisation syndicale devra veiller à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes ou groupes d'entreprises différents au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail.

La délégation patronale est composée de membres représentants des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle.

Elle se compose de 9 membres maximum de la CSCA et de 6 membres maximum de PLANÈTE COURTIER.

La répartition des sièges au sein de la délégation patronale s'appuie sur les résultats de l'audience « salariés » et de l'audience « entreprises » obtenus respectivement par la CSCA et PLANÈTE COURTIER en 2017. Chacune de ces audiences respectives pèse pour moitié dans la détermination de cette répartition.

Afin d'assurer une représentation aussi diverse que possible, la délégation patronale veillera à ce que, dans la mesure du possible, ses représentants soient issus d'entreprises différentes.

En tout état de cause, le nombre maximum de représentants des organisations patronales présents aux réunions paritaires ne pourra pas dépasser le maximum de personnes pouvant représenter l'ensemble des organisations syndicales de salariés.

Article 2

Compétences de la commission

La CPNEFP aura notamment pour mission :

- d'étudier tous les moyens techniques et financiers en vue d'assurer au personnel des entreprises de courtage d'assurances et de réassurances, la formation et le perfectionnement professionnels permanents ;
- d'assurer l'échange d'informations sur la situation de l'emploi, au niveau régional et national, entre les parties signataires ;
- de procéder à l'étude de la situation de l'emploi et de son évolution prévisible au niveau de la branche ;
- de rechercher et d'étudier les modalités permettant de suivre l'exécution des actions engagées au titre de la formation.

La commission peut elle-même décider de privilégier certaines actions qu'elle estime nécessaires et adéquates à l'amélioration de l'emploi dans le secteur du courtage d'assurances.

Article 3

Administration

1° Présidence

« La présidence de la CPNEFP sera assurée à tour de rôle pendant 2 ans par un représentant de la délégation patronale puis par un représentant de la délégation syndicale.

Lorsque la présidence revient à la délégation patronale, celle-ci est assurée par 1 représentant désigné parmi les membres des 2 organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche professionnelle. La désignation résulte prioritairement d'un accord entre les 2 organisations professionnelles d'employeurs représentatives. À défaut d'accord, la désignation résulte d'un vote à la majorité des membres de la délégation patronale. En tout état de cause, la désignation sera formalisée par écrit.

Lorsque la présidence revient à la délégation syndicale, celle-ci sera assurée à tour de rôle par chaque organisation syndicale. Le président est désigné par l'ensemble du collège « salariés ».

Le président a pour rôle de :

- représenter la commission dans ses activités ;
- d'assurer la tenue et l'ordre du jour des réunions ;
- de mettre à exécution les décisions de la CPNEFP.

2° Réunions et convocations

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois par an.

Le président de la CPNEFP est chargé de convoquer les différentes organisations syndicales au minimum 15 jours avant la réunion de ladite commission.

La convocation doit mentionner les sujets à l'ordre du jour de la réunion.

3° Secrétariat

La CSCA se charge du secrétariat de la commission.

Article 4

Réunions préparatoires

Une réunion préparatoire est prévue avant chaque réunion de la CPNEFP.

Au titre de sa participation à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), chaque salarié – mandaté par son organisation syndicale représentative au plan national, pour participer à ladite commission – bénéficie d'une journée de délégation de branche pour participer à la réunion préparatoire.

Article 5

Indemnisation et statut

Le temps passé en réunion de la CPNEFP ou en réunion préparatoire est assimilé à du temps de travail effectif.

Les salariés siégeant au sein de la CPNEFP doivent transmettre à leur employeur ou au représentant de celui-ci copie de leur convocation dans les 8 jours de sa réception.

Les salariés membres de la CPNEFP bénéficient de la protection prévue par les dispositions du livre IV du code du travail relatif aux salariés protégés.

Article 6

Frais engagés au titre des réunions de la CPNEFP

1° Les frais de repas

Les frais de repas que les membres de la CPNEFP auront engagés le jour de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP seront pris en charge par leur employeur sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 20 € par salarié participant aux réunions.

Si le salarié bénéficie au sein de son entreprise de titres-restaurants, la valeur patronale de ces derniers se déduit du montant ci-dessus.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

2° Les frais de transport

Les frais de transport que les membres de la CPNEFP auront engagés à l'occasion de la tenue de chaque réunion de la CPNEFP seront pris en charge par leur employeur sur présentation de justificatifs (train sur la base du tarif SNCF, 2^e classe).

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

3° Les frais d'hébergement

Lorsque la réunion de la CPNEFP ou la réunion préparatoire qui la précède se tient pour partie ou en intégralité la veille, les Membres de la CPNEFP dont le trajet domicile-lieu de la réunion dépasse 2 heures pourront bénéficier du forfait « hébergement ». Les frais d'hébergement engagés par les membres de la CPNEFP, la nuit précédant la tenue de la réunion, au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP, seront pris en charge de la manière suivante : remboursement d'une nuitée comprenant une chambre d'hôtel et un petit déjeuner et/ou un dîner sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 €.

Cette prise en charge vaut pour 3 personnes maximum par organisation syndicale au titre de leur participation à la réunion de la CPNEFP.

Fait à Paris, le 12 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
INDUSTRIES CHIMIQUES, PHARMACEUTIQUES,
PÉTROLIÈRES ET PLASTURGIE

ACCORD DU 30 MARS 2018
PORTANT RÉVISION DE L'ARTICLE 4 DE L'ACCORD DU 22 DÉCEMBRE 2010
RELATIF À LA CONSTITUTION DE L'OPCA POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION DANS L'INDUSTRIE (OPCA DEFI)

NOR : ASET1850836M

Entre :

UFIP ;

FACOPHAR ;

LEEM ;

UIC ;

SIMV ;

FIPEC ;

ANSVADM ;

SIDIV ;

FP ;

FNCG ;

FEBEA ;

Fédération de la plasturgie et des composites ;

Plastalliance,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FCE CFDT ;

FNP FO ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie ;
CFTC CMTE ;
CFE-CGC pétrole,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article 8 de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé pour le développement de l'emploi et de la formation dans l'industrie (OPCA DEFI), étendu par arrêté du 1^{er} mars 2012 publié au *Journal officiel* le 13 mars 2012, la fédération CFTC-CMTE, par courrier de son président reçu le 27 novembre 2017, a formulé une demande de révision portant sur les articles 4.1, 4.3 et 4.5 de l'accord précité.

Les partenaires sociaux signataires ou ayant adhéré audit accord se sont réunis pour ouvrir les négociations le 23 février 2018. Celles-ci se sont poursuivies les 1^{er} et 30 mars 2018 pour aboutir au présent accord de révision.

Les partenaires sociaux signataires sont convenus de :

Article 1^{er}

Champ de la révision

Le présent accord porte sur la révision des articles suivants :

- 4.1. Composition du conseil d'administration ;
- 4.3. Composition du bureau ;
- 4.5. Composition des comités de section professionnelle.

Article 2

Révision de l'article 4.1 « Composition du conseil d'administration »

Les dispositions de l'article 4.1. sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le conseil d'administration paritaire est composé à partie égale d'un collège salarié et d'un collège employeur.

Les membres de ce conseil sont désignés pour un mandat d'une durée de 2 ans renouvelable, à compter de la première réunion du conseil d'administration de la mandature.

Le conseil d'administration est composé de :

- 4 membres désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'au moins une des conventions collectives des branches composant l'OPCA et au niveau national et interprofessionnel ;
- au total autant de membres désignés par les organisations patronales représentatives dans le champ d'au moins une des conventions collectives des branches composant l'OPCA et adhérente à une organisation patronale représentative au niveau national et interprofessionnel, selon des modalités de répartition des sièges concernés dont elles conviennent entre elles.

En outre des membres suppléants sont désignés comme suit :

- 2 membres désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'au moins une des conventions collectives des branches composant l'OPCA et au niveau national et interprofessionnel ;
- au total autant de membres désignés par les organisations patronales représentatives dans le champ d'au moins une des conventions collectives des branches composant l'OPCA et adhé-

rente à une organisation patronale représentative au niveau national et interprofessionnel, selon des modalités de répartition des sièges concernés dont elles conviennent entre elles.

Les membres suppléants participent aux réunions et aux travaux du conseil d'administration, en cas d'absence du membre titulaire. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

Les membres suppléants ont la faculté de participer aux réunions préparatoires du conseil d'administration organisées par collège.

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires, un président, un vice-président, un trésorier, un trésorier adjoint, un secrétaire, un secrétaire adjoint pour la même durée que celle du mandat d'administrateur.

Le président est désigné alternativement dans le collège employeur ou le collège salarié. Le vice-président, le trésorier et le secrétaire appartiennent obligatoirement à l'autre collège. Le trésorier adjoint et le secrétaire adjoint appartiennent au même collège que le président. »

Article 3

Révision de l'article 4.3 « Composition du bureau »

Les dispositions de l'article 4.3. sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Le conseil d'administration désigne parmi ses membres titulaires un bureau composé d'un nombre de membres titulaires répartis selon les modalités suivantes :

- un membre maximum désigné par chaque organisation syndicale de salariés présente au conseil d'administration.
- un nombre égal de représentants des organisations patronales présentes au conseil d'administration désignés selon des modalités de répartition des sièges concernés dont elles conviennent entre elles.

Le président, le vice-président, le trésorier, le trésorier adjoint, le secrétaire et le secrétaire adjoint sont titulaires au bureau.

En outre, des membres suppléants sont désignés selon la même répartition. Ces derniers participent aux réunions et aux travaux du bureau, en cas d'absence du membre titulaire. À cette occasion, le membre suppléant bénéficie des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

Les membres suppléants ont la faculté de participer aux réunions préparatoires du bureau organisées par collège. »

Article 4

Révision de l'article 4.5 « Composition des comités de section professionnelle »

Les dispositions de l'article 4.5. sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« À la signature de l'accord constitutif du 22 décembre 2010, il a été créé au sein de l'OPCA, 4 comités de section professionnelle :

- un comité pour les organisations relevant du champ d'application la convention collective nationale des industries chimiques du 30 décembre 1952 modifiée ;
- un comité pour les organisations relevant de la convention collective nationale de l'industrie du pétrole du 3 septembre 1985, modifiée ;
- un comité pour les organisations relevant de la convention collective nationale des entreprises du médicament du 6 avril 1956, modifiée et de la convention collective nationale de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire du 1^{er} juin 1989, modifiée ;
- un comité pour les organisations relevant de la convention collective nationale de la transformation des matières plastiques du 1^{er} juillet 1960, modifiée.

Chaque comité de section professionnelle est composé de :

- 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentée au sein de la CPNE du champ de la ou des conventions collectives concernées par la section professionnelle ;
- au total autant de représentants des organisations patronales représentatives dans le champ d'au moins une des conventions collectives concernées par la section professionnelle et adhérentes à une organisation patronale représentative au niveau national et interprofessionnel selon des modalités de répartition des sièges concernés dont elles conviennent entre elles.

Les membres des comités de section professionnelle sont désignés concomitamment et pour la même durée que celle des administrateurs au conseil d'administration.

Dans le respect des accords collectifs de branche et des orientations définies par les commissions paritaires nationales de l'emploi, les comités de section professionnelle ont pour mission de :

- proposer au conseil d'administration les orientations en matière de développement de la formation pour la section concernée ;
- proposer les priorités et règles de prise en charge des formations et des demandes de financement d'études ;
- proposer des financements à attribuer aux CFA dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;
- proposer et suivre les actions collectives spécifiques de la branche ;
- suivre l'activité de l'OPCA pour la section concernée.

Article 5

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter du prochain conseil d'administration de l'OPCA DEFI.

Il est convenu entre les parties que les organisations syndicales de salariés concernées désigneront leurs représentants dans les instances dans un délai de 45 jours calendaires à compter de la signature du présent accord.

Il est convenu entre les parties que les organisations patronales concernées conviendront dans un délai de 45 jours calendaires à compter de la signature du présent accord de la répartition entre elles des sièges qui leur sont dévolus par le présent accord.

Le calendrier institutionnel prévisionnel de l'OPCA DEFI voté par le conseil d'administration pour l'année 2018 reste inchangé.

Article 6

Modification des statuts de l'OPCA

Il est convenu entre les parties que les statuts de l'OPCA DEFI seront modifiés par le premier conseil d'administration suivant la signature du présent accord et dans les mêmes termes.

Article 7

Dépôt

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

Article 8

Extension

La partie signataire la plus diligente demandera au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du dialogue social l'extension en urgence du présent accord.

Fait à Paris, le 30 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3224

Convention collective nationale

IDCC : 1286. – **CONFISERIE, CHOCOLATERIE, BISCUITERIE**
(Détaillants et détaillants-fabricants)

AVENANT N° 10 DU 26 AVRIL 2018
À L'AVENANT N° 15 DU 3 SEPTEMBRE 2008
RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UN RÉGIME
DE « REMBOURSEMENT COMPLÉMENTAIRE
DE FRAIS DE SOINS DE SANTÉ »

NOR : ASET1850818M

IDCC : 1286

Entre :

CNDC,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

CFE-CGC Agro,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant modifie :

- l'article 10 « Cessation de garanties » de l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie suite au décret n° 2017-372 du 21 mars 2017 relatif à l'application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 ;
- le tableau des garanties frais de soins de santé décrit dans l'annexe de l'avenant n° 15 de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie pour mise en conformité à l'article 77 de la LFSS modifiant l'article L. 871-1 du CSS : la notion de « contrat d'accès aux soins » (CAS) est remplacée par « DPTM » (dispositif de pratique tarifaire maîtrisée).

Article 1^{er}

Modification de l'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15

À effet du 1^{er} juillet 2017, les dispositions de l'article 10 « Cessation des garanties » de l'avenant n° 15 du 3 septembre 2008 sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

Pour tout salarié, la garantie cesse d'être accordée à l'expiration du mois au cours duquel prend fin le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise adhérente ou, en cas de maintien des droits au titre de l'article 4 *bis* du présent régime, le dernier jour du mois au cours duquel le bénéficiaire cesse d'être garanti.

À titre exceptionnel et à condition que la totalité des cotisations mensuelles afférentes à la période de couverture ait été acquittée, la garantie peut être maintenue jusqu'à la fin du trimestre au cours duquel prend fin le contrat de travail.

L'organisme assureur doit maintenir la couverture collective frais de soins de santé dans les modalités et conditions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin) et du décret du 21 mars 2017.

10.1 Maintien gratuit des garanties collectives au profit des ayants droit d'assurés décédés

En cas de décès d'un salarié en activité ou d'un ex-salarié bénéficiant du dispositif de portabilité des droits prévus par l'article 4 *bis* relevant de la convention collective des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, la branche offre au bénéfice des ayants droit les cotisations correspondantes aux garanties du régime collectif pendant 12 mois, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois suivant le décès.

10.2 Solidarité intergénérationnelle : maintien à l'identique des garanties collectives du régime frais de soins de santé au profit des anciens salariés visés à l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 (loi Évin)

Les partenaires sociaux de la branche ont instauré une solidarité intergénérationnelle entre les anciens salariés et les salariés actifs tant sur le niveau des cotisations que sur celui des prestations, à travers la mutualisation au sein du régime.

Ce maintien de la couverture frais de soins de santé, à titre individuel, s'effectue sans conditions de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande auprès de l'organisme assureur dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient du dispositif de portabilité.

Pour application de ce présent article 10.2., les anciens salariés sont les bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition d'ancienneté.

Les anciens salariés qui feront valoir ce droit devront justifier régulièrement de leur situation auprès de l'organisme assureur.

La couverture frais de soins de santé maintenue est celle dont bénéficiait l'ancien salarié au moment de la cessation de son contrat de travail ou à la cessation du maintien temporaire des garanties, donc il s'agit des mêmes niveaux de garanties.

Afin de garantir une solidarité intergénérationnelle par le biais de la mutualisation des cotisations des anciens salariés avec celles des salariés actifs, la cotisation des anciens salariés est fixée comme suit :

- la 1^{re} année, la cotisation est égale à la cotisation (part patronale et salariale) dont ils s'acquittaient lorsqu'ils étaient en activité ;
- à partir de la 2^e année, la cotisation est fixée à 125 % de la cotisation des salariés actifs.

Ces cotisations sont à la charge exclusive de l'ancien salarié.

Pour l'application des dispositions ci-dessus, la computation du délai prévu la 1^{re} année, lors de la sortie du contrat collectif, s'effectue de date à date, à savoir à compter de la date à laquelle l'ancien salarié et les personnes garanties du chef de l'assuré décédé bénéficient du maintien de leur couverture le cas échéant à l'expiration de la période durant laquelle il bénéficie à titre temporaire de la portabilité au sens de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale ou de la gratuité prévue à l'article 10.1. du présent avenant) jusqu'à la date anniversaire de son adhésion l'année suivante.

La nouvelle adhésion prendra effet, au plus tard, au lendemain de la demande.

Article 2

Modification de l'annexe à l'avenant n° 15 relatif à la mise en place d'un régime de frais de soins de santé (tableau de garanties)

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

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

| POSTES | NIVEAUX DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires |
|--|---|
| Hospitalisation médicale et chirurgicale. – Maternité | |
| Frais de séjour | 200 % de la BR |
| Honoraires : actes de chirurgie (ADC), actes d'anesthésie (ADA), autres honoraires | 235 % BR Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾ 200 % BR Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ |
| Chambre particulière en secteur conventionné | 60 € par jour limité à 20 jours par année civile |
| Forfait hospitalier engagé | 100 % des frais réels dans la limite de la législation en vigueur |
| Frais d'accompagnement (enfant à charge de moins de 16 ans sur présentation d'un justificatif) | 25 € par jour limité à 20 jours par année civile |
| Transport (accepté par la sécurité sociale) | 100 % de la BR |
| Actes médicaux | |
| Généralistes | 150 % BR Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾ 130 % BR Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ |
| Spécialistes | 200 % BR Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾ 170 % BR Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ |
| Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM) | 150 % BR Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾ 130 % BR Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ |
| Actes d'imagerie médicale (ADI), actes d'échographie (ADE) | 135 % BR Médecins adhérents au DPTM ⁽¹⁾ 100 % BR Médecins non adhérents au DPTM ⁽¹⁾ |
| Auxiliaires médicaux | 100 % de la BR |
| Analyses | 100 % de la BR |

| POSTES | NIVEAUX DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires |
|--|--|
| Actes médicaux non remboursés par la sécurité sociale | |
| Chirurgie réfractive (les 2 yeux) | Crédit de 150 € par bénéficiaire et par année civile |
| Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale) | |
| Pharmacie (acceptée par la sécurité sociale) | 100 % du TFR |
| Dentaire (*) | |
| Soins dentaires | 100 % de la BR |
| Inlay simple et onlay | 360 % de la BR |
| Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale | 360 % de la BR |
| Inlay core et inlay à clavettes | 220 % de la BR |
| Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale ⁽²⁾ | 250 % de la BR |
| Orthodontie acceptée par la sécurité sociale | 300 % de la BR |
| Orthodontie refusée par la sécurité sociale | 200 % de la BR |
| Actes dentaires hors nomenclature | |
| Parodontologie | Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile |
| Implants dentaires ⁽³⁾ | Crédit de 200 € par bénéficiaire et par année civile |
| Prothèses non dentaires (acceptées par la sécurité sociale) | |
| Prothèses auditives | 100 % de la BR + crédit global de 600 € par bénéficiaire par année civile |
| Orthopédie et autres prothèses | |
| Optique (**) | |
| Monture + verres | « Cette garantie prévoit une prise en charge limitée à un équipement composé de 2 verres et d'une monture par période de 2 ans. Pour l'appréciation de la période de 2 ans permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du 1 ^{er} élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en 2 temps). Cette période est réduite à 1 an pour les frais exposés pour l'acquisition d'un équipement pour un mineur ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue ». |
| Monture | RSS + forfait de 100 € |
| Verres unifocaux simples | RSS + forfait de 70 € par verre |
| Verres unifocaux complexes | RSS + forfait de 85 € par verre |
| Verres multifocaux ou progressifs simples | RSS + forfait de 110 € par verre |
| Verres multifocaux ou progressifs complexes | RSS + forfait de 140 € par verre |
| Lentilles acceptées par la sécurité sociale | RSS + crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile |
| Lentilles refusées par la sécurité sociale (y compris lentilles jetables) | Crédit de 220 € par bénéficiaire et par année civile |

| POSTES | NIVEAUX DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires |
|--|---|
| Maternité | |
| Forfait par enfant déclaré | 100 € |
| Actes hors nomenclature | |
| Acupuncture, chiropractie et ostéopathie (intervention par des praticiens inscrits auprès d'une association agréée) | Prise en charge de 50 € par consultation avec un maximum de 4 prises en charge par année civile. |
| Prévention (décret n° 2005-1226 du 29 septembre 2005 et de ses arrêtés subséquents) | |
| <p>Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures (SC8), sous réserve que l'acte soit effectué sur les 1^{res} et 2^{es} molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le 14^e anniversaire.</p> <p>Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum (SC12)</p> <p>Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit (AM024), à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans.</p> <p>Dépistage de l'hépatite B (codes NABM 4713, 4714, 0323, 0351).</p> <p>Dépistage 1 fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> – audiométrie tonale ou vocale (CDQP010) ; – audiométrie tonale avec tympanométrie (CDQP015) ; – audiométrie vocale dans le bruit (CDQP011) ; – audiométrie tonale et vocale (CDQP012) ; – audiométrie tonale et vocale tympanométrie (CDQP002). <p>L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1.7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans.</p> <p>Les vaccinations suivantes, seules ou combinées :</p> <ul style="list-style-type: none"> – vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ; – vaccination de la coqueluche et de l'hépatite B avant 14 ans ; – vaccination du BCG avant 6 ans ; | 100 % de la BR |

| POSTES | NIVEAUX DE COUVERTURE Y COMPRIS LES PRESTATIONS du régime de base sécurité sociale et/ou d'éventuels organismes complémentaires |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> – vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; – vaccination de l'Haemophilus influenzae B ; – vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. | |
| <p>BR = base de remboursement de la sécurité sociale. BR = base de remboursement de la sécurité sociale. TFR = tarif forfaitaire de responsabilité. RSS = remboursement sécurité sociale. FR = frais réel engagés par l'assuré.</p> <p>(1) DPTM : Dispositif de Pratique tarifaire Maîtrisée : <ul style="list-style-type: none"> – CAS (contrat d'accès aux soins) ; – OPTAM (option pratique tarifaire maîtrisée) ; – OPTAM-CO (option pratique tarifaire maîtrisée chirurgie et obstétrique). </p> <p>(*) Détail du poste dentaire :</p> <p>(2) La garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants : <ul style="list-style-type: none"> – couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ; – prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ; – bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel. </p> <p>(3) La garantie implantologie non remboursée comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe (scanner, pilier, couronne).</p> | |

(**) Détail du poste optique :

| ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP | UNIFOCAUX/ multifocaux | AVEC/SANS cylindre | SPHÈRE | MONTANT EN € par verre |
|--|---------------------------|-----------------------|---|---------------------------|
| 2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté | Unifocaux | Sphérique | de – 6 à + 6 | 70 |
| 2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté | | | de – 6,25 à – 10 ou de + 6,25 à + 10 | 85 |
| 2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté | | | < – 10 ou > + 10 | 85 |
| 2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté | | Cylindre < 4 | de – 6 à + 6 | 70 |
| 2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté | | | < – 6 et > + 6 | 85 |
| 2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté | | Cylindre > 4 | de – 6 à + 6 | 85 |
| 2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté | | | < – 6 et > + 6 | 85 |

| ADULTE (> OU = 18 ANS) code LPP | UNIFOCAUX/ multifocaux | AVEC/SANS cylindre | SPHÈRE | MONTANT EN € par verre |
|---|---------------------------|-----------------------|----------------|---------------------------|
| 2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté | Multifocaux | Sphérique | de - 4 à + 4 | 110 |
| 2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté | | | < - 4 ou > + 4 | 140 |
| 2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté | | Tout cylindre | de - 8 à + 8 | 110 |
| 2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté | | | < - 8 ou > + 8 | 140 |

| ENFANT (<18 ANS) code LPP | UNIFOCAUX/ multifocaux | AVEC/SANS cylindre | SPHÈRE | MONTANT EN € par verre |
|--|---------------------------|-----------------------|---|---------------------------|
| 2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté | Unifocaux | Sphérique | de - 6 à + 6 | 70 |
| 2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté | | | de - 6,25 à - 10 ou de + 6,25 à + 10 | 85 |
| 2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté | | | < - 10 ou > + 10 | 85 |
| 2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté | | Cylindre < 4 | de - 6 à + 6 | 70 |
| 2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté | | | < - 6 et > + 6 | 85 |
| 2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté | | Cylindre > 4 | de - 6 à + 6 | 85 |
| 2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté | | | < - 6 et > + 6 | 85 |
| 2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté | Multifocaux | Sphérique | de - 4 à + 4 | 110 |
| 2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté | | | < - 4 ou > + 4 | 140 |
| 2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté | | Tout cylindre | de - 8 à + 8 | 110 |
| 2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté | | | < - 8 ou > + 8 | 140 |

Article 4

Date d'effet

Le présent avenant prend effet le 1^{er} juillet 2017.

Article 5

Dépôt. – Extension

Le présent avenant fera l'objet des mesures de dépôt prévues par les articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant. La confédération nationale des détaillants, détaillants-fabricants de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie, 64, rue de Caumartin, 75009 Paris, est chargée des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 26 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3103

Convention collective nationale

IDCC : 2121. – ÉDITION

AVENANT N° 13 DU 20 JUILLET 2018
RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850817M

IDCC : 2121

Entre :

SNE,

D'une part, et

CFDT livre ;

FEC FO ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO ;

CFE-CGC COM ;

SPEEL D CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, le syndicat national de l'édition et les organisations syndicales représentatives des salariés se sont réunies dès le 18 novembre 2016 afin d'engager des négociations salariales.

Les parties signataires rappellent que, les négociations 2015 et 2016 n'ayant pas abouti, elles conviennent de l'importance de trouver un accord sur l'augmentation des minima conventionnels et de revaloriser les salaires minima au 1^{er} septembre 2018.

Après 10 réunions de négociations (18 novembre 2016, 24 février 2017, 31 mars 2017, 21 avril 2017, 31 mai 2017, 5 juillet 2017, 29 septembre 2017, 14 novembre 2017, 12 janvier 2018 et 25 mai 2018) et des propositions des parties en présence, les parties ont donc adopté les modifications suivantes à la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale de l'édition (IDCC 2121).

Article 2

Rappel des principes généraux

1. Minima mensuels et minima annuels

Un salarié ne peut percevoir au cours de l'année moins que le cumul des salaires minima de la catégorie à laquelle il appartient, multiplié par 13 et divisé par 12. Dans le cas d'une année incomplète, la garantie sera constituée au prorata par le cumul des minima de la période, multiplié par 13 et divisé par 12.

La garantie des appointements annuels bénéficie, au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise, aux seuls salariés justifiant d'au moins 3 mois d'activité dans cette entreprise.

2. Éléments de rémunération

Le salaire brut réel comparé au barème est constitué par l'ensemble des éléments de rémunération, fixes ou variables, tels qu'ils sont reconnus par l'administration fiscale, au titre des traitements et salaires, à l'exception :

- des primes de langue et de sous-sol prévues à la convention collective ;
- des primes à caractère exceptionnel liées à des conditions particulières, exceptionnelles ou inhabituelles d'exercice des fonctions, et qui cessent d'être payées lorsque des conditions prennent fin, sans que leur durée puisse excéder 3 mois ;
- des primes résultant des accords de participation et d'intéressement ;
- des majorations de salaires pour heures supplémentaires et pour le travail du dimanche et des jours fériés, ainsi que leur incidence sur les congés payés ;
- des remboursements de frais ;
- des primes de transport ;
- de l'indemnité de fin de contrat à durée déterminée.

Les salaires minima garantis correspondent à une activité à temps plein, soit 35 heures hebdomadaires, ou son équivalent mensuel ou annuel. Les valeurs sont réduites au *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année ou en cours de mois d'une entrée en fonction, en cas d'activité à temps partiel, en cas de départ de l'entreprise ou de suspension du contrat de travail.

Article 3

Barèmes des salaires minima

Les salaires minima garantis prévus par la convention collective nationale de l'édition sont revalorisés suivant les barèmes figurant aux tableaux en annexe 1 au présent avenant. Cette revalorisation produira des effets sur les salaires réels uniquement dans le cas où ceux-ci seraient inférieurs aux minima ainsi déterminés. La revalorisation interviendra au 1^{er} septembre 2018.

Article 4

Autres dispositions

1. Suppression du barème des salaires minima après 1 an

Le barème des salaires minima après 1 an est supprimé. Cette suppression s'effectuera en 1 fois et sera effective à compter de la signature du présent avenant.

La grille des salaires minima avant 1 an devient la grille de référence des minima conventionnels des seuils d'entrée.

2. Fusion des catégories agents de maîtrise et techniciens

La catégorie agents de maîtrise et la catégorie techniciens sont fusionnées.

En conséquence :

- toute nouvelle embauche à compter de la signature du présent accord se fera sur la base de la catégorie AM/T et des salaires minima y afférents ;
- pour tous les salariés en poste et positionnés sur les niveaux de classifications agents de maîtrise, les valeurs de la grille agents de maîtrise seront majorées chaque année pour atteindre progressivement le niveau de la grille des techniciens.

Article 5

Clause de non-dérogação

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus dans les entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application du présent avenant ne peuvent pas y déroger, sauf s'ils prévoient des dispositions plus favorables.

Article 6

Durée – Révision – Dénonciation

Le présent avenant obéit aux mêmes dispositions en matière de durée, de dénonciation et de révision que la convention collective (art. 2 de la convention collective nationale de l'édition).

Article 7

Formalités de dépôt et d'extension

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

Article 8

Modalités d'application

Les modalités du présent avenant sont applicables, dès sa signature, aux entreprises adhérentes au syndicat national de l'édition, signataire de cet avenant. Elles le seront aux entreprises couvertes par la convention collective de l'édition et non adhérentes au syndicat national de l'édition un jour franc suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 20 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE 1

Barèmes minima mensuels au 1^{er} septembre 2018 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| CAT. | MINIMA seuil d'entrée | MINIMA après 5 ans d'ancienneté + 4 % sur les minima seuil d'entrée | MINIMA après 10 ans d'ancienneté + 7 % sur les minima seuil d'entrée | MINIMA après 15 ans d'ancienneté + 10 % sur les minima seuil d'entrée |
|-------|--------------------------|--|---|--|
| E4 | 1 499 | 1 559 | 1 604 | 1 649 |
| E5 | 1 504 | 1 564 | 1 609 | 1 654 |
| E6 | 1 509 | 1 569 | 1 615 | 1 660 |
| E7 | 1 515 | 1 576 | 1 621 | 1 667 |
| E8 | 1 519 | 1 580 | 1 625 | 1 671 |
| E9 | 1 536 | 1 598 | 1 644 | 1 690 |
| AM/T1 | 1 561 | 1 624 | 1 671 | 1 718 |
| AM/T2 | 1 695 | 1 763 | 1 813 | 1 864 |
| AM/T3 | 1 826 | 1 899 | 1 954 | 2 009 |
| AM/T4 | 1 881 | 1 956 | 2 012 | 2 069 |
| AM1 | 1 557 | 1 619 | 1 666 | 1 713 |
| AM2 | 1 707 | 1 775 | 1 826 | 1 877 |
| AM3 | 1 804 | 1 876 | 1 930 | 1 984 |
| AM4 | 1 875 | 1 950 | 2 006 | 2 063 |
| C1 A | 1 927 | 2 004 | 2 062 | 2 120 |
| C1 B | 2 027 | 2 108 | 2 169 | 2 230 |
| C2 A | 2 181 | 2 268 | 2 333 | 2 399 |
| C2 B | 2 335 | 2 428 | 2 498 | 2 568 |
| C2 C | 2 466 | 2 565 | 2 639 | 2 713 |
| C3 A | 2 601 | 2 705 | 2 783 | 2 861 |
| C3 B | 2 931 | 3 048 | | |
| C3 C | 3 043 | | | |
| C4 | 3 200 | | | |
| C5 | 3 462 | | | |

Barèmes minima annuels
au 1^{er} septembre 2018 avec minima d'ancienneté

(En euros.)

| CAT. | MINIMA seuil d'entrée | MINIMA après 5 ans d'ancienneté + 4 % sur les minima seuil d'entrée | MINIMA après 10 ans d'ancienneté + 7 % sur les minima seuil d'entrée | MINIMA après 15 ans d'ancienneté + 10 % sur les minima seuil d'entrée |
|-------|--------------------------|--|---|--|
| E4 | 19 487 | 20 266 | 20 851 | 21 436 |
| E5 | 19 552 | 20 334 | 20 921 | 21 507 |
| E6 | 19 617 | 20 402 | 20 990 | 21 579 |
| E7 | 19 695 | 20 483 | 21 074 | 21 665 |
| E8 | 19 747 | 20 537 | 21 129 | 21 722 |
| E9 | 19 971 | 20 770 | 21 369 | 21 968 |
| AM/T1 | 20 299 | 21 111 | 21 720 | 22 329 |
| AM/T2 | 22 032 | 22 913 | 23 574 | 24 235 |
| AM/T3 | 23 739 | 24 689 | 25 401 | 26 113 |
| AM/T4 | 24 448 | 25 426 | 26 159 | 26 893 |
| AM1 | 20 239 | 21 049 | 21 656 | 22 263 |
| AM2 | 22 185 | 23 072 | 23 738 | 24 404 |
| AM3 | 23 450 | 24 388 | 25 092 | 25 795 |
| AM4 | 24 376 | 25 351 | 26 082 | 26 814 |
| C1 A | 25 050 | 26 052 | 26 804 | 27 555 |
| C1 B | 26 350 | 27 404 | 28 195 | 28 985 |
| C2 A | 28 350 | 29 484 | 30 335 | 31 185 |
| C2 B | 30 350 | 31 564 | 32 475 | 33 385 |
| C2 C | 32 060 | 33 342 | 34 304 | 35 266 |
| C3 A | 33 810 | 35 162 | 36 177 | 37 191 |
| C3 B | 38 100 | 39 624 | | |
| C3 C | 39 560 | | | |
| C4 | 41 600 | | | |
| C5 | 45 000 | | | |

Brochure n° 3168

Convention collective nationale
IDCC : 1147. – PERSONNEL DES CABINETS MÉDICAUX

AVENANT N° 72 DU 29 MARS 2018
MODIFIANT L'ARTICLE 9 DE L'ANNEXE I
RELATIVE AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1850815M
IDCC : 1147

Entre :
CSMF ;
FMF ;
SML ;
MG France,

D'une part, et
UNSA ;
FSS CFDT ;
FSPSS FO ;
CFTC santé sociaux ;
FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu du déficit technique constaté sur les comptes 2016 et la tendance arrêt de travail 2017, il a été décidé, après avis de la commission de contrôle et de gestion, de la suppression du taux d'appel et du retour aux taux contractuels, à effet du 1^{er} juillet 2018.

Il a donc été convenu de modifier les dispositions de l'article 9 « Cotisations » de l'annexe 1 « régime de prévoyance » de la convention collective nationale susvisée.

Article 1^{er}

Les dispositions de l'article 9 « Cotisations » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

Personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,68 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux. La cotisation est répartie comme suit.

(En pourcentage.)

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION global | TAUX DE COTISATION employeur | TAUX DE COTISATION salarié |
|----------------------------------|------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Décès | 0,40 | 0,40 | – |
| Frais d'obsèques | 0,05 | 0,05 | – |
| Incapacité temporaire de travail | 1,34 | 0,72 | 0,62 |
| Invalidité Permanente | 0,48 | 0,26 | 0,22 |
| Rente éducation | 0,08 | 0,08 | – |
| Rente handicap | 0,02 | 0,02 | – |
| Rente de conjoint | 0,31 | 0,31 | – |
| Total | 2,68 | 1,84 | 0,84 |

Personnel ne relevant pas des articles 4 et 4 *bis* de la CCN de 1947

La cotisation appelée est fixée au taux contractuel soit 2,15 % de la base des cotisations définie à l'article 6 de l'annexe 1 de la convention collective nationale du personnel des cabinets médicaux.

La cotisation est répartie comme suit :

(En pourcentage.)

| GARANTIES | TAUX DE COTISATION global (*) | TAUX DE COTISATION employeur | TAUX DE COTISATION salarié |
|----------------------------------|----------------------------------|---------------------------------|-------------------------------|
| Décès | 0,19 | 0,12 | 0,07 |
| Frais d'obsèques | 0,05 | 0,03 | 0,02 |
| Incapacité temporaire de travail | 1,33 | 0,80 | 0,53 |
| Invalidité Permanente | 0,48 | 0,29 | 0,19 |
| Rente éducation | 0,08 | 0,05 | 0,03 |
| Rente handicap | 0,02 | 0,01 | 0,01 |
| Total | 2,15 | 1,30 | 0,85 |

(*) Les cotisations sont financées à hauteur de 60 % par les employeurs et de 40 % par les salariés,

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

Article 3

Les parties signataires du présent avenant s'engagent à effectuer les formalités de dépôt, et à en demander l'extension auprès des services du ministère compétent.

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
MÉTALLURGIE

ACCORD DU 29 JUIN 2018
RELATIF AU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION
NOR : ASET1850825M

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

PRÉAMBULE

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur l'aboutissement d'une phase de développement de projets, de produits ou même de transition industrielle.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises industrielles, et ainsi de renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, mais également pour donner à de nouveaux salariés l'opportunité d'accéder à un contrat de travail à durée indéterminée avec tous les droits explicites et implicites qui y sont attachés, le présent accord prévoit la mise en place du

contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du code du travail issu de loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social. Ce contrat peut également constituer un facteur d'attractivité pour certains actifs, en particulier parmi les plus jeunes générations, qui expriment de nouvelles aspirations en matière de mobilité professionnelle, et, plus largement, dans le cadre d'un rapport renouvelé au travail.

Le présent accord entend ainsi contribuer au développement de l'emploi direct et pérenne dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Article 1^{er}

Entreprises concernées

Conformément à l'article L. 1223-8 du code du travail, et à titre expérimental, les entreprises visées à l'article 13.1, quelle que soit leur taille, et pour l'ensemble de leurs activités, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération dans les 3 ans à partir de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions prévues ci-dessous.

Article 2

Effectif maximal de salariés en contrat de chantier ou d'opération

Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 10 % de l'effectif de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 1 000 salariés, la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 5 % de l'effectif de l'entreprise.

Pour l'application du présent article, l'effectif de l'entreprise est égal au nombre total de salariés employés par l'entreprise au 31 décembre de l'année précédente. Lorsque la création de l'entreprise est intervenue durant l'année au cours de laquelle est envisagée la conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération, le nombre total de salariés employés par l'entreprise est apprécié à la date de sa création.

Article 3

Définition du chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Le chantier ou l'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de ce chantier ou de cette opération.

Le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise. La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4

Conclusion du contrat de travail

Le contrat de chantier ou d'opération est conclu pour une durée indéterminée. Il est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la

conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de travail comporte les mentions spécifiques suivantes :

1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;

2° La description succincte du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;

4° La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 6 mois ;

5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord.

À tout moment, l'employeur et le salarié peuvent convenir que le contrat de chantier ou d'opération devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun, par avenant au contrat de travail.

En outre, le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération qui souhaite occuper un emploi en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun dans l'entreprise peut en faire, à tout moment, la demande à son employeur. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié, pendant la durée du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat, des emplois disponibles en contrat de travail à durée indéterminée de droit commun compatibles avec sa qualification, situés dans l'entreprise sur le territoire national. Si le salarié postule à l'un de ces emplois, sa candidature est étudiée en priorité par l'employeur.

Le contrat de chantier ou d'opération ne relève plus des dispositions du présent accord à compter de la date à laquelle il devient un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Toutefois, les heures acquises au titre de l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation visé à l'article 7.2 peuvent être mobilisées, dans les conditions prévues à ce même article, jusqu'au terme du contrat de travail, y compris lorsque celui-ci est devenu un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 5

Période d'essai

Sauf durée plus courte prévue par une convention ou un accord collectif de branche ayant un champ d'application moins large, la durée de la période d'essai prévue dans le contrat de chantier ou d'opération est au plus égale à :

1° Un mois pour les salariés classés aux niveaux I à III (coefficients 140 à 240), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

2° Un mois et 2 semaines pour les salariés classés aux niveaux IV et V (coefficients 255 à 365), tels que définis par l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification ;

3° Deux mois pour les salariés relevant de la convention collective nationale des ingénieurs et cadres du 13 mars 1972.

La période d'essai n'est pas renouvelable.

Article 6

Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale au salaire minimum hiérarchique applicable au salarié, majoré de 10 %.

Article 7

Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 7.1

Formation à la sécurité

Conformément aux articles L. 4141-1 et suivants du code du travail, les entreprises organisent une formation pratique et appropriée, en matière de sécurité, au bénéfice des salariés titulaires d'un contrat de chantier ou d'opération qu'elles embauchent. Cette formation est adaptée à la nature des risques et aux types d'emplois occupés. Elle est actualisée régulièrement en fonction de l'expérience et de l'évolution des technologies.

Dans le cadre de la santé, de la sécurité et de la qualité de vie au travail, toutes les précautions utiles doivent être prises par l'employeur en cas d'exposition ou d'utilisation de produits chimiques dangereux.

Article 7.2

Abondement du compte personnel de formation

Le salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération bénéficie d'un abondement par l'employeur de son compte personnel de formation en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du code du travail.

L'abondement supplémentaire est de 1 heure par mois de travail effectif, quelle que soit la durée du travail du salarié, dans la limite d'un plafond annuel de 12 heures et d'un plafond total de 120 heures. Tout mois commencé compte pour 1 mois entier.

L'abondement supplémentaire peut être mobilisé jusqu'au terme du contrat dans les conditions définies entre l'employeur et le salarié. Il peut être mobilisé indépendamment des heures inscrites au compte personnel de formation, ou pour les compléter.

Lorsque l'abondement supplémentaire est mobilisé, l'employeur finance les frais de formation, à hauteur de leur coût réel plafonné à 25 € par heure de formation. Ces frais comprennent les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, incluant les frais d'évaluation préformative et de certification.

Compte tenu des évolutions envisagées, à la date de signature du présent accord, en matière de formation professionnelle, les signataires conviennent de se rencontrer dans les meilleurs délais suivant la publication des dispositions législatives et réglementaires relatives au compte personnel de formation, en vue d'adapter les mesures prévues au présent article à ces nouvelles dispositions.

Article 8

Licenciement en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du code du travail, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement.

L'indemnité spéciale de licenciement est au moins égale à un montant déterminé comme suit :

- 8 % de la rémunération brute versée au titre de la première année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 6 % de la rémunération brute versée au titre de la deuxième année du contrat ;
- auxquels s'ajoutent, le cas échéant, 4 % de la rémunération brute versée au titre de la période excédant les 2 premières années du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Le salarié licencié à la fin du chantier ou de l'opération bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai de 1 an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 9

Licenciement en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

Le licenciement qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4.

Le licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération. Elle mentionne également la priorité de réembauche, ainsi que le délai et les modalités dans lesquels le salarié peut en bénéficier, conformément au dernier alinéa du présent article.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 10 % de la rémunération brute versée au titre du contrat.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail.

Le salarié licencié dans les conditions prévues au présent article bénéficie d'une priorité de réembauche en contrat de travail à durée indéterminée durant un délai de 1 an à partir de la date de cessation de son contrat s'il en fait la demande dans un délai de 2 mois à partir de cette même date. Dans ce cas, l'employeur informe le salarié de tout emploi en contrat de travail à durée indéterminée devenu disponible et compatible avec sa qualification, situé dans l'entreprise sur le territoire national.

Article 10

Rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 :

- dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- ou dans les conditions prévues par les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11

Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat de chantier ou d'opération en informe et consulte le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise en application, soit de l'article L. 2312-8 soit de l'article L. 2323-1 du code du travail. Il indique, en particulier, la ou les activités de l'entreprise concernées.

À l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, soit à l'article L. 2312-17, soit à l'article L. 2323-6 du code du travail, l'employeur informe le comité social et économique ou, le cas échéant, le comité d'entreprise, sur le nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise, les activités concernées, l'objet du chantier ou de l'opération, la durée du chantier ou de l'opération.

Article 12

Modalités de l'expérimentation

Les entreprises qui concluent un ou plusieurs contrats de chantier ou d'opération en application du présent accord transmettent à l'UIMM, chaque année, avant le 1^{er} mars, les informations suivantes au titre de l'année précédente :

- 1° L'effectif de l'entreprise et son activité principale ;
- 2° Le nombre d'embauches en contrat de chantier ou d'opération ;
- 3° La ou les activités de l'entreprise concernées par ces embauches ;
- 4° La description du chantier ou de l'opération qui fait l'objet du contrat ;
- 5° La durée du contrat, lorsque celui-ci a été rompu au terme du chantier ou de l'opération ;
- 6° Le nombre d'embauches en CDI de droit commun, CDD ou contrat de travail temporaire.

Ces informations sont transmises à un groupe technique paritaire composé :

- de 2 représentants pour chaque organisation syndicale représentative de salariés au niveau national dans la branche ;
- d'un nombre de représentants de l'UIMM égal au nombre de représentants des organisations syndicales.

Ce groupe paritaire se réunit au cours du premier semestre de chaque année. Il transmet annuellement à chaque CPREFP de la métallurgie un bilan des contrats de chantier ou d'opération conclus dans sa région.

Si le groupe paritaire constate un recours particulièrement élevé au contrat de chantier ou d'opération pour certaines activités, en particulier pour les activités de recherche et développement, d'in-

génierie et d'étude, les signataires conviennent de se réunir, dans les meilleurs délais, pour envisager d'éventuels aménagements aux dispositions du présent accord.

Dans les 6 mois qui précèdent le terme de l'expérimentation, les partenaires sociaux de la branche réalisent un bilan quantitatif et qualitatif du recours aux contrats de chantier ou d'opération.

Article 13

Dispositions finales

Article 13.1

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 13.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans courant à partir de la date visée à l'article 13.4.

Toutefois, les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée de 3 ans et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Article 13.3

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 13.4

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 13.5

Entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent que des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1, sont prévues à l'article 2.

Article 13.6

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
MÉTALLURGIE

ACCORD DU 29 JUIN 2018
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE
ET AU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE
NOR : ASET1850823M

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

PRÉAMBULE

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi salarié dans l'industrie.

Ils rappellent leur attachement à l'emploi durable au sein des entreprises, et, à ce titre, au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi dans la branche.

Dans le même temps, pour renforcer l'industrie dans son rôle de levier majeur de croissance pour l'économie nationale, ils considèrent qu'elle doit disposer des outils lui permettant de se positionner dans un contexte de forte compétition internationale.

Ils constatent que, pour espérer se développer et pour décrocher de nouveaux marchés, les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, indispensables au développement de l'emploi pérenne, elles souhaitent créer un cadre conventionnel de branche adapté à ces besoins, tout en permettant aux salariés et aux demandeurs d'emploi de bénéficier de nouvelles expériences professionnelles dans les entreprises industrielles, et ainsi renforcer leur employabilité, en particulier dans la branche.

Pour répondre à ces défis de compétitivité et d'emploi, le présent accord prévoit d'aménager les règles relatives à la succession de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire, sans modifier les durées maximales et le nombre de renouvellements, prévus par le code du travail pour ces contrats.

Le présent accord poursuit l'objectif de permettre l'allongement des durées d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée limitée.

Il entend ainsi favoriser le développement de l'emploi direct et la continuité des périodes d'emploi dans la branche, et contribuer à faciliter l'innovation au cœur de l'industrie d'aujourd'hui et de demain.

Section 1

Contrat de travail à durée déterminée

En application de l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée.

Article 1^{er}

Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1242-2 du code du travail, un CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de demander la requalification du CDD en contrat de travail à durée indéterminée.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 1.1

Modalités de calcul du délai de carence

En application du 2^e alinéa de l'article L. 1244-3 du code du travail, le délai de carence prévu à la 1^{re} phrase du 1^{er} alinéa l'article L. 1244-3 se calcule selon les modalités suivantes :

« Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. La durée du contrat est appréciée en jours calendaires. »

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 1.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1244-4 du code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

4° Emplois à caractère saisonnier définis au 3 de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est

d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4 et 5 de l'article L. 1242-2 du code du travail.

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail.

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat.

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat.

Article 2

Prise effective des congés payés

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié dans la même entreprise sur une période supérieure à 1 an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congé payé acquis dans l'entreprise.

Article 3

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 2

Contrat de travail temporaire

Les dispositions de la présente section sont applicables aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition dans les entreprises utilisatrices visées à l'article 7.

En application de l'article L. 1251-5 du code du travail, un contrat de mission, quels que soient sa durée, le nombre de son ou de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Les mesures prévues par la présente section ont pour objet de favoriser l'allongement de la durée d'emploi des salariés titulaires d'un contrat de travail temporaire.

Article 4

Contrats successifs sur le même poste

Les signataires rappellent qu'en application de l'article L. 1251-6 du code du travail, un contrat de mission ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas limitativement visés par le code du travail.

Le non-respect de l'une ou l'autre de ces dispositions permet, à lui seul, au salarié de faire valoir, auprès de l'entreprise utilisatrice, les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice.

Considérant que les règles de succession de contrats n'apportent pas de garantie supplémentaire quant au respect des dispositions rappelées ci-dessus, et qu'elles peuvent, de surcroît, priver des salariés d'opportunités d'emploi, les signataires conviennent des aménagements suivants, concernant le délai de carence entre contrats successifs.

Article 4.1

Modalités de calcul du délai de carence

En application du 2^e alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail, le délai de carence prévu à la 1^{re} phrase du 1^{er} alinéa de l'article L. 1251-36 du code du travail se calcule selon les modalités suivantes :

« Le délai de carence est égal au quart de la durée du contrat de mission venu à expiration, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, appréciée en jours calendaires. »

La durée du délai de carence, calculée en application de l'alinéa précédent, ne peut excéder 21 jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai de carence devant séparer les deux contrats sont les jours calendaires.

Article 4.2

Cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable

En application de l'article L. 1251-37 du code du travail, le délai de carence n'est pas applicable dès lors que l'un des deux contrats successifs est conclu pour l'un des cas suivants :

1° Remplacement dans les cas visés au point 1 de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

4° Emploi à caractère saisonnier défini au 3 de l'article L. 1242-2 du code du travail ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

6° Lorsque le contrat est conclu en application de l'article L. 1242-3 ou de l'article L. 1251-7 du code du travail ;

Le délai de carence n'est pas non plus applicable :

7° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

8° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission.

Article 5

Prise effective des congés payés

Les signataires incitent les entreprises utilisatrices, dans leurs relations avec les entreprises de travail temporaire, à faciliter une prise effective, par le salarié concerné, d'un repos équivalent au droit à congés payés dû au titre du travail accompli durant la ou les missions successives dans l'entreprise.

Article 6

Information sur les postes disponibles en CDI dans l'entreprise

Conformément à l'article L. 1251-25 du code du travail, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Section 3

Dispositions finales

Article 7

Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Article 8

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Révision

Le présent accord peut être révisé, à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Afin de permettre à la commission de l'agenda social instituée au niveau de la branche d'inscrire la négociation dans la liste des sujets à traiter au niveau national, la demande de révision sera adressée par une organisation représentative de salariés dans la branche ou par l'UIMM, dans les conditions prévues par l'article 5 du titre II de l'accord national du 26 avril 2010 sur les voies et moyens du dialogue social dans la métallurgie. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 10

Dénonciation

Sans préjudice du dernier alinéa de l'article L. 2261-10 du code du travail, le présent accord peut être dénoncé, à tout moment, par les parties signataires en respectant le délai de préavis de 3 mois visé à l'article L. 2261-9 du code du travail. La dénonciation se fait dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires.

Article 11

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension, y compris pour les contrats de travail ou les délais de carence, en cours à cette date.

Article 12

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 13

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3331

Convention collective

**IDCC : 2542. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,
MÉCANIQUES ET CONNEXES
(Aisne)**

**ACCORD DU 6 JUIN 2018
RELATIF AUX GARANTIES DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE
(GRE) POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : ASET1850822M

IDCC : 2542

Entre :

UIMM Picardie,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les garanties de rémunération effective (GRE), instituées par avenant du 4 décembre 1992 à ladite convention et applicables aux salariés ouvriers, administratifs-techniciens et agents de maîtrise des entreprises relevant de cette convention collective, sont revalorisées à compter de l'année 2018. Elles constituent la rémunération brute en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte travaillant normalement, sous réserve des conditions spéciales concernant les mensuels âgés de moins de 18 ans et les salariés d'une aptitude physique réduite. Elles ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Les GRE sont déterminées suivant l'horaire légal en vigueur. Leurs montants seront donc adaptés au temps de travail effectif pratiqué par chaque salarié.

Montants retenus pour les garanties annuelles de rémunération effective à compter de l'année 2018

Horaire légal : 35 heures (151,67 heures/mois)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | GRE ANNUELLE |
|--------|---------|-------------|--------------|
| I | 1 | 140 | 17 984 |
| | 2 | 145 | 18 118 |
| | 3 | 155 | 18 131 |
| II | 1 | 170 | 18 185 |
| | 2 | 180 | 18 339 |
| | 3 | 190 | 18 565 |
| III | 1 | 215 | 19 121 |
| | 2 | 225 | 19 663 |
| | 3 | 240 | 20 666 |
| IV | 1 | 255 | 21 351 |
| | 2 | 270 | 22 298 |
| | 3 | 285 | 23 413 |
| V | 1 | 305 | 24 336 |
| | 2 | 335 | 26 942 |
| | 3 | 365 | 28 693 |
| | 3 | 395 | 31 105 |

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

Article 2

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions définies par le code du travail.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Saint-Quentin, conformément à la réglementation en vigueur.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Quentin, le 6 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 1912. – INDUSTRIES DE LA MÉTALLURGIE
(Haut-Rhin)
(22 décembre 1995)
(Bulletin officiel n° 1996-6 bis)
(Étendue par arrêté du 17 juillet 1996,
Journal officiel du 27 juillet 1996)

ADHÉSION PAR LETTRE DU 3 MAI 2018
DE L'UNSA À LA CONVENTION
NOR : ASET1850809M
IDCC : 1912

Union Fédérale UNSA Industrie & Construction
21, rue Jules-Ferry
93177 Bagnolet Cedex

Bagnolet, le 3 mai 2018.

Monsieur le directeur général,

Faisant suite à l'arrêté du 22 décembre 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des industries et métiers de la métallurgie du Haut-Rhin et publié au *Journal officiel* de la République Française n° 0304 du 30 décembre 2017, j'ai l'honneur de vous informer, au nom de l'union fédérale de l'industrie et de la construction de l'UNSA (UFIC-UNSA), de l'adhésion de l'union nationale des syndicats autonomes (UNSA) à la convention collective des industries et métiers de la métallurgie du Haut-Rhin et à l'ensemble de ses avenants et accords collectifs étendus à ce jour.

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

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

Le secrétaire général.

Brochure n° 3050

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

ACCORD DU 13 FÉVRIER 2018
RELATIF À LA MISE EN PLACE ET AU FONCTIONNEMENT
DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION

NOR : ASET1850807M
IDCC : 1499

Entre :

FFPV,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie CGT-FO ;

CFE-CGC chimie,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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 comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

En particulier l'article 24 de ladite loi prévoit que chaque branche doit mettre en place, par le biais d'un accord, une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

Par ailleurs, la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 simplifie la négociation avec les élus non mandatés en supprimant la condition d'approbation des accords par une commission paritaire de branche. Ces accords doivent désormais uniquement lui être transmis pour information, cette formalité n'étant pas une condition au dépôt et à l'entrée en vigueur des accords.

Or, la branche avait institué une commission paritaire de validation des accords collectifs par voie d'accord conclu le 7 mars 2012 et étendu par un arrêté du 11 octobre 2013.

Cet accord est en conséquence dénoncé le 13 février 2018.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La branche a déjà institué une commission paritaire d'interprétation (art. 41 de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre) et mis en place une commission de conciliation (art. 42).

La CPPNI vient se substituer dans ses rôles et moyens à ces commissions. Il convient d'y ajouter les autres missions et rôles que lui confèrent la loi et les textes qui suivent.

Elle prend la dénomination de commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC).

Il est rappelé en tant que de besoin que les salariés appelés à siéger dans une ou plusieurs des commissions paritaires professionnelles, multiprofessionnelles ou interprofessionnelles instituées par accord collectif, bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-3 du code du travail pour les délégués syndicaux, notamment en cas de licenciement. Ces dispositions sont d'ordre public.

L'exercice du mandat dans une instance paritaire de la branche est considéré comme porté à la connaissance de l'employeur dès lors où celui-ci (ou son représentant) est informé des convocations émanant de l'instance paritaire ou de l'organisation syndicale convoquant le salarié pour participer aux travaux de cette instance paritaire.

Lorsqu'un salarié reçoit un mandat de son organisation syndicale pour siéger dans une instance paritaire d'un organisme ou d'une commission officielle extérieur à la branche, l'organisation syndicale par le biais de la structure syndicale qui l'aura mandaté, devra par tout moyen approprié en informer l'employeur. Ce dernier sera en conséquence réputé avoir eu connaissance du statut protecteur dont bénéficie le salarié concerné par ce mandat, qu'il soit à ce titre titulaire ou seulement suppléant.

Le présent accord porte sur la révision d'articles d'application générale de la convention collective qui s'imposent quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant de la convention collective nationale étendue de la miroiterie, transformation et négoce du verre (CCN IDCC 1499).

Article 2

Dispositions communes

Article 2.1

Composition

La CPPNIC comprend un nombre de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Ce nombre varie selon la nature des réunions (négociation, interprétation ou conciliation).

Les organisations syndicales ou patronales devront dans la mesure du possible veiller à la mixité de leur représentation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche sont désignés pour une durée indéterminée par les fédérations nationales de ces mêmes organisations et les représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs sont désignés par la fédération française des professionnels du verre (FFPV).

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche devront fournir à la FFPV la liste de leurs représentants au sein de la CPPNIC ainsi que, par la suite, les modifications qu'elles pourraient être amenées à y faire. La FFPV transmettra ces informations aux autres organisations syndicales représentatives dans la branche.

Lorsque la réunion porte sur un sujet demandant une technicité particulière, chaque organisation syndicale de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs ont la possibilité de procéder à une désignation exceptionnelle.

Cette dernière ne pourra pas conduire à une prise en charge par la branche d'un nombre de représentants supérieur au maximum prévu par le présent accord dans les différentes commissions.

Cette désignation exceptionnelle devra être adressée, par écrit au secrétariat de la commission concernée, 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. La désignation cessera de prendre effet lorsque le sujet ne sera plus abordé en réunion.

Il est entendu que si une délégation syndicale est accompagnée d'un représentant fédéral, celui-ci ne sera pas pris en charge par la branche, sauf si celui-ci relève d'une entreprise ou d'un établissement entrant dans le champ d'application de la convention collective de la branche.

D'un commun accord, les délégations syndicales et patronales pourront décider d'avoir recours à un expert pour les éclairer dans leurs travaux. Dans ce cas le coût de cette prestation est à la charge de l'organisation représentative des employeurs.

Article 2.2

Présidence, secrétariat

2.2.1. Présidence

La CPPNIC procède, en début de chaque séance des commissions d'interprétation et de conciliation, à la désignation en son sein d'un(e) président(e) et d'un(e) vice-président(e).

Le poste de président doit être assuré alternativement par 1 représentant patronal et 1 représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collège respectif.

La première présidence sera assurée par 1 représentant de la délégation employeur.

Le président et le vice-président représentent ensemble la CPPNIC dans le cadre de ses activités.

Le secrétariat de la CPPNIC est assuré par un représentant de la FFPV.

2.2.2. Secrétariat

Le secrétariat a pour mission :

- d'assurer la réception et la transmission de tous documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence des commissions ;
- d'assurer le bon fonctionnement administratif des commissions (à savoir organiser les réunions des commissions ; convoquer les membres des commissions ; assurer la préparation et la transmission des dossiers) ;
- d'établir les comptes rendus, et de rédiger les procès-verbaux et avis des réunions conformément aux positions exprimées. Chaque compte rendu est approuvé lors de la réunion suivante. Si la rédaction d'un extrait de décision s'avère nécessaire, ce dernier devra être rédigé dans un délai ne pouvant excéder 1 mois.

Il est tenu au siège de la CPPNIC un registre de ces comptes rendus. Le siège est fixé au siège social de la fédération française des professionnels du verre sis au jour de la signature du présent accord, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.3

Prise des décisions

Lorsque des décisions doivent être prises dans le cadre de ces missions, elles sont prises à la majorité des organisations représentatives dans chacun des 2 collèges, (salariés d'une part et employeurs d'autre part).

La CPPNIC ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger.

Le nombre de pouvoirs est limité à un par représentant.

Article 2.4

Nature des réunions de la CPPNIC

- Réunions plénières de négociations.
- Réunions liées à la mission de veille sur les conditions de travail et l'emploi, prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité.
- Réunions de l'observatoire de la négociation au sein de la branche et des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement conclus et applicables sur-le-champ de celle-ci.
- Suivi des dispositions conventionnelles et des accords conclus par la branche.
- Réunions dans le cadre de sa mission de représentation de la branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Réunions destinées à l'établissement du rapport annuel sur les données sociales de la branche.
- Réunions dans sa mission d'interprétation.
- Réunion dans sa mission de conciliation.

Ces réunions paritaires sont précédées de réunions préparatoires dans les conditions fixées ci-après.

Le siège de l'ensemble des commissions paritaires de la branche, ainsi que leur secrétariat sont fixés au siège social de la fédération française des professionnels du verre, 10, rue du Débarcadère, 75852 Paris Cedex 17.

Article 2.5

Convocation aux réunions

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche par la FFPV 12 jours ouvrables avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents au minimum 5 jours avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la FFPV les noms de leurs représentants, 3 jours ouvrables avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociations, les partenaires sociaux établissent un calendrier prévisionnel des dates de réunions.

Ce calendrier pourra être amendé et complété de sorte que la CPPNIC puisse remplir l'ensemble de ses missions.

Article 2.6

Prise en charge des frais

Le temps consacré aux réunions paritaires et préparatoires doit être payé et considéré comme du temps de travail effectif et ne doit conduire à aucune perte de rémunération. Ce temps ne s'impute pas sur les heures de délégation dont les participants bénéficient au titre d'un de leurs autres mandats. Il ne s'impute pas non plus sur leurs droits à congés.

Les salariés désignés et mandatés par leur organisation syndicale pour composer la CPPNIC bénéficieront, pour siéger dans ladite commission, d'une autorisation d'absence telle que prévue par la convention collective nationale.

Les frais de transport et de repas des membres de la CPPNIC seront remboursés, sur justificatifs par virement bancaire sous réserve de la communication d'un RIB par les personnes intéressées, et dans la limite des plafonds fixés par la FFPV.

Article 2.7

Réunions préparatoires

Elles ont lieu la veille de la réunion paritaire, avec le même nombre de participants prévus pour les réunions paritaires.

Les réunions préparatoires pourront être décalées d'un commun accord entre les organisations syndicales et patronales.

Article 2.8

Groupe de travail paritaire

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations ou dans le cadre d'une des missions dévolue à la CPPNIC.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la CPPNIC

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à 2 représentants par organisation syndicale reconnue représentative au plan national au niveau de la branche et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

Les temps consacrés aux réunions des groupes de travail et à leurs préparatoires sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif. Ils ne peuvent donner lieu à aucune perte de rémunération.

Les membres de ces groupes de travail paritaires jouissent des mêmes règles que ceux des paritaires plénières, pour ce qui concerne leur liberté de déplacement et participation aux réunions auxquelles ils sont convoqués, ainsi que pour la prise en charge de leurs frais de transport et séjour.

Article 3

Rôle et dispositions particulières de la commission de négociation

Article 3.1

Composition de la commission

La commission de négociation est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 3.2

Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit selon l'agenda social défini chaque année et *a minima* 3 fois par an.

Article 3.3

Missions de la commission

- exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi. La commission portera une attention particulière sur les points suivants prévention des risques professionnels, amélioration des conditions de travail et d'emploi et prévention pénibilité ; qualité de vie au travail. Il est rappelé que cette mission de veille des conditions de travail et d'emploi est complémentaire de la mission confiée à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) ;
- établir un rapport annuel sur les données sociales de la branche.

La commission établira, 1 fois par an un bilan et avant la fin du 1^{er} trimestre portant notamment sur les thèmes suivants :

- la durée du travail (temps plein, temps partiel, travail posté...) ;
- le nombre d'accidents du travail, de maladies professionnelles, d'inaptitudes déclarées par la médecine du travail ;
- la rémunération ;
- la prise en compte de la pénibilité dans les entreprises et les dispositifs mis en œuvre ;
- le maintien dans l'emploi ;
- l'égalité professionnelle ;
- la nature et le nombre de contrats de travail.
- l'évolution de l'emploi dans la branche (en lien avec le rapport de la CPNE-FP et l'observatoire des métiers) permanente de négociation et d'interprétation.

Pour chacune des rubriques, une présentation des résultats par sexe (F/H) et par catégorie socio-professionnelle sera faite.

- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale prévue par l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise préalablement transmis par les entreprises de la branche dans les conditions prévues ci-après et conclus dans les domaines suivants : la durée du travail, le repos quotidien, les jours fériés, les congés et le compte épargne-temps, la répartition et l'aménagement des horaires.

Le bilan porte en particulier sur l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

La commission formule le cas échéant des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche pourra joindre à ce rapport une contribution écrite, sur l'appréciation qu'elle porte sur les négociations et la situation économique et sociale de la branche.

- Exercer sa mission d'observatoire de la négociation collective, des conventions et accords conclus et applicables dans les entreprises et établissements de la branche.

Tous les accords doivent être communiqués par les entreprises à la FFPV par mail, dans un délai de 15 jours après la fin du délai de signature de l'accord. La FFPV notifie par tout moyen aux membres de la commission la communication de nouveaux accords.

L'envoi de l'accord doit se faire en format PDF et doit être anonymisé si les signataires et les négociateurs de l'accord en font la demande. Dans ce cas, Il est alors demandé aux entreprises de ne

conserver que les mandats (DP, mandatés...) et le sigle des organisations syndicales ayant participé à la négociation et ayant signé l'accord.

La commission accusera réception des conventions et accords qui lui seront transmis.

Cet accusé de réception ne préjugera en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail et en particulier au regard de leurs conditions de négociations et conclusion, ou de leurs contenus ou des formalités de dépôt et de publicité des accords.

Le rôle de l'observatoire est notamment de :

- veiller à la bonne application des dispositions conventionnelles ;
- faire des propositions d'améliorations sur les garanties collectives, les conditions de travail et l'emploi dans la branche ;
- émettre des recommandations, éventuellement prendre des mesures pour tenter de remédier aux difficultés rencontrées.

Article 4

Rôle et dispositions particulières de la commission d'interprétation

Article 4.1

Composition de la commission

La commission d'interprétation est composée de 1 représentant titulaire et de 1 représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 4.2

Missions de la commission

- Veiller au respect des dispositions conventionnelles.
- Régler les différends d'interprétation des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif notamment à la demande d'une juridiction présentant une difficulté sérieuse se posant dans de nombreux litiges.
- Émettre une décision motivée sur l'interprétation à donner sur une ou plusieurs clauses sur lesquelles porte le différend. Cette décision s'impose à chaque partie dès lors qu'elle aura recueilli au moins 2/3 des voix des membres présents.
 - Lorsque la commission rend sa décision à l'unanimité de ses membres de droit, cette dernière aura valeur d'avenant à la convention collective.
 - Lorsque la commission rend sa décision à la majorité des 2/3, cette dernière aura valeur de simple avis.
- Constaté la nécessité de modifier une clause litigieuse. Dans ce dernier cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 30 jours suivant la décision de la commission paritaire Nationale d'Interprétation.

Article 4.3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires auront une voix délibérative et voteront ; les suppléants participeront aux délibérations et votes que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission d'interprétation fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission chargée d'interpréter.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération pour rendre leur avis. Les parties n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

La commission d'interprétation ne peut valablement délibérer que si 2 membres au minimum par collège sont présents. À défaut, la réunion est annulée et une nouvelle réunion sera organisée dans les meilleurs délais.

Le secrétaire de séance rédige les avis. Les avis sont signés par l'ensemble des membres de la commission présents à la séance.

Article 4.4

Saisine de la commission

La commission d'interprétation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié par la convention collective ;
- soit à la demande expresse du juge dans les conditions prévues par l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5

Rôle et dispositions particulières de la commission de conciliation

Article 5.1

Composition de la commission

La commission de conciliation comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale des salariés représentative au niveau de la branche et un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche.

Article 5.2

Missions de la commission

- Veiller à une stricte application des dispositions conventionnelles.

- Régler les difficultés donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.
- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une ou plusieurs clause(s) de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs nés de l'application de la convention collective, de ses annexes ou de ses avenants et de l'ensemble des accords collectifs conclus au niveau de la branche.

Article 5.3

Fonctionnement de la commission

Seront convoqués pour participer aux réunions les titulaires et les suppléants. Seuls les titulaires voteront ; les suppléants participeront au vote que dans le cadre du remplacement d'un titulaire.

Lorsqu'un membre de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, ce membre ne peut pas siéger à la réunion en qualité de membre de la commission chargée de concilier.

Le membre en question peut toutefois être entendu par la commission, comme toute autre partie au litige.

Si plusieurs membres de la commission appartiennent à l'entreprise dans laquelle le litige est soulevé, les organisations syndicales pourront, à titre exceptionnel et uniquement pour la réunion concernée, désigner un remplaçant.

5.3.1. Litiges individuels

La commission peut être saisie de tout litige opposant un salarié de la branche à la direction de son entreprise, dès lors que le différend a pour origine une disposition de la convention collective.

Les parties au litige, qui sont obligatoirement convoquées, peuvent être entendues contradictoirement ou séparément par la commission, dont le rôle est d'aboutir à une conciliation.

Après avoir entendu les parties, les membres de la commission délibèrent hors leur présence :

- si le litige tient à une difficulté d'application d'une ou plusieurs clause(s) conventionnelle(s) et dans l'hypothèse où les parties n'ont pas réussi à concilier, la commission peut leur faire des propositions ou recommandations retenues à la majorité des 2/3 des voix des membres présents en vue de rechercher une solution.

Dans sa mission de conciliation, la commission n'ayant pas de compétence d'arbitrage, les parties qui refusent les propositions ou recommandations que leur présente la commission recouvrent leur liberté d'utiliser les voies de recours de droit qui leur sont ouvertes ;

- si le litige tient à une difficulté d'interprétation d'une clause conventionnelle, il est procédé comme prévu par les dispositions de l'article 4.2. du présent accord.

5.3.2. Litiges collectifs

La commission est chargée de rechercher une solution à l'amiable aux conflits collectifs qui lui sont soumis.

Le secrétariat de la commission doit réunir le plus rapidement possible les membres après la saisine par la partie au conflit la plus diligente.

Après avoir entendu les parties, la commission peut préconiser toute mesure qu'elle juge utile, après décision arrêtée à la majorité des 2/3 des voix des membres présents.

Si les recommandations de la commission sont acceptées par les parties au conflit, il en est immédiatement dressé un procès-verbal, avec l'engagement réciproque des parties de renoncer à toute autre voie de recours.

En cas d'échec de la tentative de conciliation dans un conflit collectif, la commission peut proposer le recours à un médiateur dans les conditions prévues par la loi.

Les dispositions relatives à la saisine d'une commission d'interprétation ou de conciliation ne peuvent s'opposer ou faire échec à l'action des parties pour chercher à obtenir par ailleurs le règlement du ou des différends ou contentieux qui les opposent, notamment auprès des tribunaux compétents.

Article 5.4

Saisine de la commission

La commission paritaire de conciliation est obligatoirement saisie :

- soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de la branche ou dans les entreprises relevant de la convention collective ;
- soit à l'initiative de tout employeur lié à la convention collective ;
- soit à l'initiative, dans les entreprises dépourvues d'organisations syndicales représentatives de salariés, de parties concernées par le litige ou de leurs représentants du personnel, ayant pris pour ce faire attache auprès d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Toute demande devra être adressée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La demande doit mentionner le(s) article(s) de la convention collective concerné(s) et être accompagnée d'un exposé résumant l'origine du litige, les positions réciproques des parties et comporter les pièces éventuelles nécessaires à la compréhension du différend.

En cas de dossier incomplet, la demande sera rejetée automatiquement. Un courrier d'explication du refus sera envoyé.

Le secrétariat convoque l'ensemble des membres de la commission dans les meilleurs délais et au plus tard dans le délai de 1 mois à compter de la date de présentation de la lettre de saisine.

Chaque membre de la commission reçoit, avec la convocation, l'ensemble des éléments communiqués lors de la saisine de la commission.

La convocation doit parvenir aux membres de la commission au moins 12 jours ouvrables avant la tenue de la réunion paritaire de conciliation.

Le secrétariat convoque, dans le même délai, chacune des parties au litige.

La réunion peut, d'un commun accord, se tenir à la suite d'une réunion paritaire déjà programmée.

Article 5.5

Déroulement des réunions de la commission

Les membres de la commission entendent les parties puis passent à une phase d'échange et de délibération entre eux pour rendre leur avis, et faire des propositions d'un règlement du litige. Les parties au litige n'assistent pas à cette phase de travaux de la commission.

Les échanges reprennent en présence des parties pour tenter de régler en tout ou partie les éléments du litige, leur faire part des propositions de la commission et pistes de règlements du ou des sujets de contentieux qui les opposent.

Le secrétaire rédige les procès-verbaux de conciliation ou de non-conciliation des réunions afférentes aux litiges individuels et collectifs, dans le cadre de l'accord intervenu.

Le procès-verbal de conciliation est signé par les membres de la commission présents en séance et les parties au litige ou au conflit.

En cas de non-conciliation, un procès-verbal de désaccord, reprenant succinctement la position réciproque des parties, est établi. Ce dernier sera signé par l'ensemble des membres de la commission présents en séance ainsi que les parties au litige ou au conflit.

Le refus d'une partie au litige de comparaître devant la commission entraîne, *de facto*, un procès-verbal de non-conciliation.

Les procès-verbaux et avis sont adressés, par le secrétariat de la commission :

- aux parties au litige ou au conflit ;
- à l'ensemble des membres de la commission ;
- aux organisations syndicales signataires de la convention collective et aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche.

Il est tenu au siège de la commission un registre de ces procès-verbaux et avis.

Article 5.6

Représentation de la branche vis-à-vis des pouvoirs publics

Lorsque la commission est amenée à représenter la branche vis-à-vis des pouvoirs publics, cette dernière sera composée d'un représentant par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle d'employeur représentative au niveau de la branche.

Article 6

Entrée en vigueur – Dépôt – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

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

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

Article 7

Adhésion

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

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

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

Article 8

Valeur normative de l'accord

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

Article 9

Révision – Dénonciation

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

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

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3050

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

ACCORD DU 15 MAI 2018
PORTANT SUR LES NÉGOCIATIONS DE LA BRANCHE POUR 2018

NOR : ASET1850816M
IDCC : 1499

Entre :

FFPV,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

Fédéchimie CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la miroiterie transformation et négoce du verre se sont rencontrés au cours de diverses réunions pour mettre en place la commission paritaire permanente de négociation d'interprétation et de conciliation (CPPNIC). À cet effet un accord a été établi le 13 février 2018.

À ce titre, les parties ont voulu que la méthode et le calendrier des négociations pour 2018 soient définis dans le présent accord de méthode.

Les dispositions du présent accord n'appellent pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

Objet

Le présent accord a pour objet de préciser le calendrier et les thèmes de la négociation de la branche pour 2018 en conformité avec l'accord sur la CPPNIC.

La composition de l'instance de négociation et les moyens accordés aux organisations syndicales représentatives sont déjà définis dans l'accord relatif à la CPPNIC.

Article 2

Thèmes de négociation

Le thème de négociation est la mise à jour de la convention collective sur le sujet suivant :

1. Embauche du salarié. Il s'agit des articles 18 à 22 des clauses générales, de l'article 2 de l'annexe collaborateur, des articles 2 et 3 de l'annexe encadrement.

2. Départ du salarié. Il s'agit des articles 39 et 40 des clauses générales, des articles 9 à 13 de l'annexe collaborateur, des articles 14 à 18 de l'annexe encadrement.

Article 3

Modalités de la négociation

Compte tenu de la technicité de la négociation prévue pour l'année 2018 et conformément aux dispositions de l'accord sur la CPPNIC il est mis en place un groupe de travail qui se réunira s'il y a lieu.

La composition du groupe de travail est fixée dans l'accord sur la CPPNIC.

Article 4

Issue de la négociation

Le groupe de travail fera un rapport de ses réunions et le présentera lors de la réunion paritaire du 29 novembre 2018.

Lors de cette réunion paritaire il sera décidé de l'adoption ou non des modifications de la convention collective proposées par le groupe de travail.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entre en vigueur le jour de sa signature et cessera de plein droit le 31 décembre 2018.

Au mois de décembre 2018, les parties se réuniront en vue d'examiner un accord de méthode pour l'année 2019.

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

Article 6

Adhésion

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

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

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

Fait à Paris, le 15 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION PORTANT SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL,
LA GPEC ET LA PRISE EN COMPTE DES EFFETS DE L'EXPOSITION
AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS

NOR : ASET1850829M
IDCC : 454

Entre :

Domaines skiables,

D'une part, et

FO ;

FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu,

- que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, appelée CPPNI, a été mise en place par avenant conventionnel n° 69, du 29 novembre 2017 ;
- qu'en application de l'article L. 2222-3 du code du travail et de l'accord de méthode relatif au calendrier des négociations et au fonctionnement de la CPPNI, signé dans la branche le 29 novembre 2017, les partenaires sociaux définissent par voie d'accord les modalités des négociations obligatoires ;
- que sur le sujet des conditions de travail, de la GPEC et de la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, une négociation obligatoire est fixée par l'article L. 2241-12 du code du travail, tous les 3 ans ;
- qu'en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord :

- qu'une négociation est ouverte sur ces sujets dans le cadre de la CPPNI à compter de ce jour ;
- que, de façon synthétique, le mode opératoire de la négociation est fixé selon le tableau figurant ci-après :

| | |
|---|---|
| Thèmes de la négociation : | Thème 1 : conditions de travail. Thème 2 : GPEC. Thème 3 : prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels. |
| Date de la dernière négociation intervenue sur ces thèmes : | Thème 1 : 2013 / 2014. Thème 2 : – Thème 3 : 2011 – 2012 / 2014. |
| Date du dernier accord intervenu sur ces thèmes : | Thème 1 : avenant n° 23, relatif aux conditions de travail et sécurité du personnel du 5 janvier 1999. Avenant n° 64, relatif aux contrats de génération, du 24 novembre 2014. Thème 2 : – Thème 3 : avenant n° 56, relatif à la prévention de la pénibilité, du 20 novembre 2012. |
| Nombre de réunions prévu : | CPPNI. |
| Dates des réunions : | 14 juin 2018 et novembre 2018. En complément, réunion pluridisciplinaire (point d'étape) le mercredi 6 juin, après-midi, avec les partenaires sociaux, la CARSAT, un médecin du travail, des représentants de la commission SST de domaines skiables de France, le cabinet ET Ergonomie. |
| Données et informations nécessaires : | Thème 1 : travaux de la commission santé et sécurité au travail de DSF ; statistiques de branche. Thème 2 : observatoire ; statistiques de branche. Thème 3 : décrets n° 2017-1768 du 27 décembre 2017 ; avenant n° 56 de 2012 ; guide de bonnes pratiques ; circulaires de DSF. |
| Intervention d'un conseil extérieur : | ET Ergonomie. |
| Issue en cas d'échec des négociations : | Constat de désaccord et référentiel patronal sur le sujet de la pénibilité. |

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

Fait à Chambéry, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1850827M
IDCC : 454

Entre :
Domaines skiabiles,

D'une part, et
FO ;
FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu,

- que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, appelée CPPNI, a été mise en place par avenant conventionnel n° 69, du 29 novembre 2017 ;
- qu'en application de l'article L. 2222-3 du code du travail et de l'accord de méthode relatif au calendrier des négociations et au fonctionnement de la CPPNI, signé dans la branche le 29 novembre 2017, les partenaires sociaux définissent par voie d'accord les modalités des négociations obligatoires ;
- que sur le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une négociation obligatoire est fixée par l'article L. 2241-11 du code du travail, tous les 3 ans ;
- qu'en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord :

- qu'une négociation est ouverte sur ces sujets dans le cadre de la CPPNI à compter de ce jour ;
- conformément aux dispositions de l'article L. 2241-11, la négociation portera sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et, notamment sur :
 - les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail et d'emploi et notamment, celles des salariés à temps partiel,

– que, de façon synthétique, le mode opératoire de la négociation est fixé selon le tableau figurant ci-après :

| THÈME DE LA NÉGOCIATION | ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES |
|---|--|
| Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème : | 2011 – 2012. |
| Date du dernier accord intervenu sur ce thème : | Avenant n° 57 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, du 20 novembre 2012. |
| Nombre de réunions prévu : | CPPNI. |
| Dates des réunions : | 14 juin 2018 et novembre 2018. |
| Données et informations nécessaires : | Avenant n° 57. Statistiques de branche. |
| Intervention d'un conseil extérieur : | Non. |
| Issue en cas d'échec des négociations : | Constat de désaccord. |

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

Fait à Chambéry, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À LA NÉGOCIATION PORTANT SUR L'EMPLOI DURABLE
ET LA MODÉRATION DU RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL COURTS

NOR : ASET1850830M
IDCC : 454

Entre :

Domaines skiabiles,

D'une part, et

FO ;

FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu,

- que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, appelée CPPNI, a été mise en place par avenant conventionnel n° 69, du 29 novembre 2017 ;
- qu'en application de l'article L. 2222-3 du code du travail et de l'accord de méthode relatif au calendrier des négociations et au fonctionnement de la CPPNI, signé dans la branche le 29 novembre 2017, les partenaires sociaux définissent par voie d'accord et les modalités des négociations obligatoires ;
- que l'accord national interprofessionnel du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage a défini le cadrage des négociations sectorielles relatives à l'emploi durable et à la modération du recours aux contrats de travail courts ;
- que le résultat des négociations dans les branches sera apprécié au plus tard le 31 décembre 2018, qu'elles aient abouti ou non et qu'un bilan d'étape est réalisé avant le 31 juillet 2018 ;
- qu'en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord :

- qu'une négociation est ouverte sur ces sujets dans le cadre de la CPPNI à compter de ce jour ;
- que cette négociation suivra les étapes suivantes :
 - établissement conjoint d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes ;

- négociations sur :
 - les mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d’allonger les durées d’emploi ;
 - les mesures relatives à l’organisation du travail et à la gestion de l’emploi,
- que, de façon synthétique, le mode opératoire de la négociation est fixé selon le tableau figurant ci-après :

| THÈME DE LA NÉGOCIATION | EMPLOI DURABLE ET MODÉRATION DU RECOURS AUX CONTRATS DE TRAVAIL COURTS |
|---|--|
| Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème : | 2008. |
| Date du dernier accord intervenu sur ce thème : | Accord-cadre paritaire de la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques, relatif à l’indemnisation du chômage saisonnier et à la sécurisation des parcours, du 24 septembre 2008. |
| Nombre de réunions prévu : | CPPNI. |
| Dates des réunions : | 14 juin 2018 et novembre 2018. Bilan d’étape à opérer au 31 juillet 2018. |
| Données et informations nécessaires : | Diagnostic. Statistiques de branche. |
| Intervention d’un conseil extérieur : | Non. |
| Issue en cas d’échec des négociations : | Constat de désaccord au 31 décembre 2018. |

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

Fait à Chambéry, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale

**IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES**

ACCORD DU 11 AVRIL 2018

RELATIF À LA NÉGOCIATION PORTANT SUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE
ET LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

NOR : ASET1850828M

IDCC : 454

Entre :

Domaines skiabiles,

D'une part, et

FO ;

FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu,

- que la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, appelée CPPNI, a été mise en place par avenant conventionnel n° 69, du 29 novembre 2017 ;
- qu'en application de l'article L. 2222-3 du code du travail et de l'accord de méthode relatif au calendrier des négociations et au fonctionnement de la CPPNI, signé dans la branche le 29 novembre 2017, les partenaires sociaux définissent par voie d'accord les modalités des négociations obligatoires ;
- que sur le sujet des conditions de travail, de la GPEC et de la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, une négociation obligatoire est fixée par l'article L. 2241-13 du code du travail, tous les 3 ans ;
- qu'en application des dispositions de l'article L. 2222-3-1 du code du travail, une convention ou un accord collectif peut définir la méthode permettant à la négociation de s'accomplir dans des conditions de loyauté et de confiance mutuelle entre les parties.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord :

- qu’une négociation est ouverte sur ces sujets dans le cadre de la CPPNI à compter de ce jour ;
- que, de façon synthétique, le mode opératoire de la négociation est fixé selon le tableau figurant ci-après :

| THÈME DE LA NÉGOCIATION | INSERTION PROFESSIONNELLE ET MAINTIEN DANS L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS |
|---|--|
| Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème : | 2010 – 2013 |
| Date du dernier accord intervenu sur ce thème : | Parution du guide pratique de domaines skiables de France : « Emploi des travailleurs handicapés ». |
| Nombre de réunions prévu : | CPPNI. |
| Dates des réunions : | 14 juin 2018 et novembre 2018. |
| Données et informations nécessaires : | Données AGEFIPH. Statistiques de branche. Avenant n° 67, relatif au reclassement suite à inaptitude, du 24 septembre 2016. |
| Intervention d’un conseil extérieur : | AGEFIPH. |
| Issue en cas d’échec des négociations : | Constat de désaccord. |

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

Fait à Chambéry, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3122

Convention collective nationale
IDCC : 454. – REMONTÉES MÉCANIQUES
ET DOMAINES SKIABLES

ACCORD DU 11 AVRIL 2018
RELATIF À L'ORGANISATION ET À L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NOR : ASET1850826M
IDCC : 454

Entre :
Domaines skiabiles,
D'une part, et
FO ;
FNST CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Attendu,

- que la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiabiles décline, pour la branche, les dispositions spécifiques issues du code du travail ;
- qu'elle met en œuvre les accords définis par les partenaires sociaux de la branche ;
- qu'elle sert de référence, notamment pour les entreprises, les employeurs et les salariés de la branche ;
- que, compte tenu des évolutions nombreuses et récentes de la législation du travail française, certaines dispositions de ladite convention collective ne sont plus à jour ;
- que les libellés de certains articles doivent potentiellement être précisés, pour plus de clarté ;
- que certains avenants paritaires, ajoutés en fin de convention collective, doivent être intégrés au corps du texte,

Les partenaires sociaux de la branche des remontées mécaniques et domaines skiabiles, réunis en commission mixte paritaire, conviennent,

- qu'il y a lieu d'initier l'actualisation et la réorganisation de cette convention collective.

Pour ce faire, les partenaires sociaux de la branche décident au travers de cet accord de méthode :

- de réorganiser la convention collective selon l'architecture suivante :
 - Chapitre 1 : convention collective – champ d'application.
 - Chapitre 2 : représentation du personnel – paritarisme.
 - Chapitre 3 : organisation et cadre du travail.
 - Chapitre 4 : durée du travail.

- Chapitre 5 : formation professionnelle.
- Chapitre 6 : santé et sécurité au travail.
- Chapitre 7 : protection sociale.
- Chapitre 8 : dispositions finales ;
- d'intégrer de fait, dans cette réécriture, tous les avenants qui venaient incrémenter les dispositions générales de la convention collective de façon chronologique ;
- de travailler, en tout état de cause, thème par thème, à droit constant, sans s'interdire d'actualiser certaines dispositions ;
- de conserver les 3 annexes catégorielles, sur la forme en l'état, sur le fond en les actualisant le cas échéant ;
- de signer le présent accord-cadre de méthode, qui annule et remplace celui signé le 24 septembre 2008 ;
- de commencer le travail par les thèmes prioritaires suivants :
 - Instances représentatives du personnel.
 - Organisation du travail.
 - Temps de travail.
 - Congés exceptionnels.
 - Départ en retraite.

En synthèse :

| THÈME DE LA NÉGOCIATION | ACTUALISATION ET RÉORGANISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE |
|---|---|
| Date de la dernière négociation intervenue sur ce thème : | Septembre 2008. Novembre 2017. |
| Date du dernier accord intervenu sur ce thème : | Janvier 2011. |
| Nombre de réunions prévu : | 12 réunions sur l'année voire plus, à compter de ce jour. |
| Dates des réunions : | En moyenne, une par mois, la 1 ^{re} le mercredi 6 juin 2018. |
| Données et informations nécessaires : | Convention collective nationale. Code du travail. |
| Intervention d'un conseil extérieur : | Non. |
| Issue en cas d'échec des négociations : | Signature d'un procès-verbal de désaccord. |

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

Fait à Chambéry, le 11 avril 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale
IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS

ACCORD DU 29 MARS 2018
RELATIF À LA CRÉATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

NOR : ASET1850814M
IDCC : 1557

Entre :
DICA ;
Union Sport & Cycle,
D'une part, et
CSFV CFTC ;
UNSA FCS,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail modifié par l'article 24 de la loi du 8 août 2016, les partenaires sociaux de la branche ont décidé, après négociations, de mettre en place par le présent accord une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Le rôle de cette commission demeure essentiellement la négociation de la convention collective et des accords collectifs de branche, mission jusqu'à présent exercée par la commission paritaire.

Les signataires du présent accord ont procédé à l'adaptation des articles de la convention collective relatifs à la commission paritaire aux nouvelles dispositions légales en vigueur, et notamment aux nouvelles missions confiées à la CPPNI.

Les signataires conviennent donc des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de la filière sport (anciennement dénommée convention collective

nationale du commerce des articles de sports et équipements de loisirs [IDCC 1557]), modifié par l'avenant du 6 novembre 2017, les accords des 7 décembre 2017 et 23 janvier 2018.

Article 2

Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions suivantes :

- mission de négociation ;
- missions d'intérêt général ;
- mission d'interprétation ;
- mission de conciliation.

2.1. Mission de négociation

La CPPNI se réunit pour examiner les thèmes de négociation obligatoire au niveau de la branche, tels que prévus à l'article L. 2232-5-1 du code du travail et ainsi que tout autre sujet qui serait rendu obligatoire par la loi ou que les partenaires sociaux souhaiteraient aborder.

2.2. Missions d'intérêt général

La commission exerce par ailleurs les missions d'intérêt général suivantes, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à :
 - la durée du travail, la répartition et l'aménagement du temps de travail ;
 - le repos quotidien et les jours fériés ;
 - les congés payés et autres congés ;
 - le compte épargne-temps.

Ce rapport analyse en particulier l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Le cas échéant, il comprend des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est ensuite versé dans la base des données nationales qui a vocation à recueillir l'ensemble des conventions et accords collectifs conclus.

Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

Un bilan de la négociation collective d'entreprise est établi chaque année et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec la répartition par organisation syndicale concernée.

2.3. Mission d'interprétation

La CPPNI peut rendre, à la demande d'une juridiction, un avis sur l'interprétation de la convention ou d'accord collectif de branche, présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges. Cet avis ne peut faire l'objet d'aucun recours, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La commission peut aussi être saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation.

Elle est alors saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI qui se réunira dans le plus court délai suivant sa saisine, et au plus tard dans les 3 mois. Ce

courrier doit exposer le différend portant sur l'interprétation à donner au texte de la convention ainsi que le ou les textes conventionnels sur lesquels l'interprétation est demandée.

Cette demande pourra être présentée par un employeur ou un salarié ou par l'intermédiaire d'une organisation syndicale ou d'une organisation professionnelle.

Lorsque la commission donne un avis à la majorité des organisations signataires ou adhérentes au texte conventionnel, cet avis signé par ces membres de la commission a la même valeur que les clauses conventionnelles et sera annexé à cette convention.

2.4. Mission de conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut également être saisie dans le cadre de sa mission de conciliation.

Les litiges individuels ou collectifs relatifs à l'application de la convention ou d'un accord collectif de branche qui n'auraient pu être tranchés au niveau de l'entreprise seront transmis par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception, adressée au secrétariat de la CPPNI ; celle-ci se réunira dans le plus court délai suivant sa saisine complète.

Le courrier transmis devra contenir tous les éléments permettant à la commission de disposer de toutes les informations nécessaires à la compréhension du dossier.

La commission pourra demander toutes justifications ou effectuer toutes démarches qui lui sembleraient utiles.

Le résultat des délibérations sera consigné dans un compte rendu et adressé aux parties.

Pendant la durée de la conciliation, et afin que celle-ci se déroule dans des conditions de sérénité suffisantes, les parties s'efforcent de ne pas développer d'actions susceptibles d'aggraver les difficultés en cause.

Toutefois les parties conservent le droit de s'adresser ensuite individuellement aux tribunaux compétents.

Article 3

Composition

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

- d'un collège salarié comprenant un nombre égal de représentants pour chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche, soit 2 représentants titulaires et un suppléant ;
- et d'un collège employeur comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

En outre, les membres de la commission peuvent, d'un commun accord et en fonction du sujet de la négociation, décider de constituer un groupe de travail ad hoc et lui confier la préparation ou l'étude technique du sujet.

Dans son rôle d'interprétation ou de conciliation, la commission est constituée selon les dispositions ci-dessus ; toutefois seules les organisations signataires de la convention ou de l'accord collectif concerné ou y ayant adhéré, ont voix délibérative.

Les noms et coordonnées des membres de la CPPNI sont communiqués au secrétariat de la commission qui est assuré par l'Union sport & cycle.

Article 4

Modalités de fonctionnement

4.1. Calendrier des négociations de branche

La commission se réunit au moins 3 fois par an dans les locaux de l'union sport & cycle en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail et autant de fois que

nécessaire au bon déroulement des négociations. Un agenda social prévisionnel sera établi en fin d'année civile pour l'année suivante avec les thèmes et le calendrier des réunions.

Par ailleurs, chaque organisation syndicale représentative bénéficie d'un crédit de 20 heures de préparation par an. Ces organisations adressent au secrétariat de la CPPNI le nom des représentants ayant utilisé ces heures, ainsi que la date et les horaires d'utilisation, au plus tard 15 jours après leur prise.

4.2. Secrétariat

Le secrétariat de la commission est assuré par l'union sport et cycle qui se charge de l'envoi des convocations, au moins 15 jours avant la réunion, par mail aux adresses indiquées par les organisations.

4.3. Adresses

L'adresse mail de la CPPNI est la suivante :

cppni@unionsportcycle.com

Et son adresse postale :

Secrétariat de la CPPNI sport-loisirs
c/o Union Sport & Cycle
33-35, rue Nungesser-et-Coli, 75016 Paris

Article 5

Conditions d'absence et d'indemnisation

5.1. Autorisations d'absence

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail, des autorisations d'absence sont accordées aux salariés qui siègent à la CPPNI, dans la limite de 1 salarié par entreprise de moins de 50 salariés, et de 2 salariés par organisation syndicale représentative et par entreprise de plus de 50 salariés.

5.2. Prise en charge des frais et maintien de salaire

La prise en charge des frais occasionnés par les salariés pour se rendre aux réunions de la CPPNI se fait dans la limite de 2 représentants par organisation syndicale représentative et sur présentation des justificatifs originaux, selon les modalités suivantes :

- pour les frais de transport, sur la base du billet de train aller-retour, tarif SNCF, 2^e classe ;
- pour les frais de repas, sur la base de 6 fois le minimum garanti ;
- pour les frais d'hébergement, si l'aller-retour ne peut être effectué dans la journée, selon une base forfaitaire égale à 26 fois le minimum garanti.

Les plafonds de remboursement pour les repas et l'hébergement sont calculés sur la base du minimum garanti en vigueur le 1^{er} janvier de chaque année.

Par ailleurs, les employeurs sont tenus de garantir le maintien de leur salaire aux salariés convoqués aux réunions de la CPPNI.

Le salarié est tenu d'informer son employeur 10 jours à l'avance et par écrit de sa participation à ces réunions, à condition que le secrétariat ait convoqué suffisamment tôt les membres du collège salarié, et de l'utilisation d'heures de préparation organisées par sa fédération.

Article 6

Transmission des accords d'entreprise

Pour l'établissement du rapport mentionné à l'article 1^{er} du présent accord, les entreprises doivent transmettre, conformément à l'article D. 2232-1-2 du code du travail, les accords d'entreprise comportant des dispositions sur les thèmes mentionnés à l'article 1^{er}.

La transmission est effectuée sous format numérique à l'adresse suivante :

cppni@unionsportcycle.com

La commission paritaire accuse réception des accords transmis.

Article 7

Dispositions finales

7.1. Dispositions supprimées

Les dispositions de l'article 82 de la convention collective étant reprises et adaptées dans le présent accord, cet article est supprimé.

De même les alinéas 2 à 6 de l'article 5 de la convention collective sont supprimés, les alinéas 1, 7, 8 et 9 étant maintenus.

7.2. Entrée en vigueur et durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

7.3. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3049

Convention collective nationale

**IDCC : 1557. – COMMERCE DES ARTICLES DE SPORT
ET ÉQUIPEMENTS DE LOISIRS**

ACCORD DU 29 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

NOR : ASET1850813M

IDCC : 1557

Entre :

Union Sport & Cycle,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima conventionnels applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective des entreprises de la filière sports-loisirs.

Article 1^{er}

Salaires mensuels minima conventionnels

Les salaires minima conventionnels de la branche, définis pour un temps de travail égal à la durée légale du travail sont augmentés conformément au tableau ci-dessous :

| COEFFICIENT et statut | | MINIMA CONVENTIONNEL mensuel | AUGMENTATION par rapport à la dernière recommandation patronale |
|--------------------------|-----|---------------------------------|---|
| Employés | 130 | 1 498,50 | 1,23 % |
| | 140 | 1 501 | 1,28 % |
| | 150 | 1 506 | 1,28 % |
| | 160 | 1 513 | 1,20 % |
| | 170 | 1 545 | 1,18 % |
| | 175 | 1 546 | |
| | 180 | 1 547 | 1,18 % |
| | 185 | 1 555 | |
| | 190 | 1 556 | 1,17 % |
| | 200 | 1 569 | 1,16 % |
| Agents de maîtrise | 220 | 1 676 | 1,09 % |
| | 240 | 1 720 | 1,06 % |
| | 250 | 1 777 | 1,02 % |
| | 280 | 1 884 | 0,96 % |
| Cadres | 320 | 2 151 | 0,84 % |
| | 350 | 2 260 | 0,80 % |
| | 380 | 2 405 | 0,75 % |
| | 390 | 2 504 | 0,72 % |
| | 420 | 2 661 | 0,68 % |
| | 450 | 2 901 | 0,62 % |
| | 500 | 3 106 | 0,58 % |
| | 550 | 3 334 | 0,54 % |

Article 2

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

L'examen du rapport de branche et des données portant sur la situation des femmes et des hommes par coefficient ne révèle pas d'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les signataires conviennent néanmoins de rappeler aux entreprises qu'il leur appartient de corriger les écarts de rémunération qu'elles pourraient éventuellement constater entre leurs salariés femmes et hommes.

Article 3

Calendrier 2019

Les signataires du présent accord conviennent d'ouvrir, dès le mois de janvier 2019, les prochaines négociations salariales, et de fixer une seconde séance de négociation en février 2019.

Article 4

Dispositions finales

Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} avril 2018.

Il sera déposé en 2 exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

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

Fait à Paris, le 29 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3298

Convention collective nationale

IDCC : 2104. – THERMALISME

AVENANT DU 28 MARS 2018
À L'AVENANT DU 1^{ER} DÉCEMBRE 2017
PORTANT RÉVISION DES COMMISSIONS PARITAIRES
ET CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION
ET D'INTERPRÉTATION
NOR : ASET1850808M
IDCC : 2104

Entre :

CNETH,

D'une part, et

FSPSS FO ;

CFTC santé sociaux ;

FSAS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objectif de clarifier certaines dispositions de l'avenant du 1^{er} décembre 2017 portant révision des commissions paritaires et création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du thermalisme.

Article 1^{er}

L'article 2.2.2. *a* consacré à la présidence est modifié comme suit :

Chaque commission nomme un président et un vice-président n'appartenant pas au même collège. La présidence et la vice-présidence changent de collège tous les ans.

Article 2

L'article 2.2.2. *d* consacré aux délais de convocation et compte rendu est modifié comme suit :

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion dans la mesure du possible. Le compte rendu est transmis par voie électronique dans les 30 jours qui suivent la tenue de la réunion.

Le compte rendu sera soumis à la validation des membres de la commission lors de la réunion suivante. Il sera validé à la majorité des membres présents.

Article 3

L'article 3.1 « Domaines relevant de la négociation de branche » est modifié comme suit :

La CPPNI traite des thèmes de négociation réservés à la branche, pour lesquels les conventions et accords d'entreprise ne peuvent pas être moins favorables que les conventions et accords conclus par la branche, à savoir :

- les salaires ;
- les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
- les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière ;
- le travail à temps partiel.

Ces thèmes peuvent être amenés à évoluer conformément à la réglementation en vigueur.

Article 4

L'article 3.3 relatif à l'ordre du jour des réunions est modifié comme suit :

L'ordre du jour est établi conjointement par le président et le vice-président de la commission. Il est communiqué aux représentants des collèges salariés et employeur par le secrétariat de la commission.

Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour émanant des organisations syndicales de salariés ou d'employeurs sont transmises 1 mois avant la réunion au président et au vice-président. Elles seront intégrées à l'ordre du jour après validation par le président et le vice-président. Les demandes d'ajout de points complémentaires à l'ordre du jour présentées hors délai seront examinées dans le cadre des questions diverses.

Article 5

L'article 3.2.5 consacré aux missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est modifié comme suit :

Elle est chargée de trouver une solution aux difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la présente convention collective et ses avenants. Lorsqu'elle se réunit dans ce cadre, cette commission est composée pour les salariés, de 2 délégués par organisation syndicale représentative dans la branche au plan national. Cette commission sera convoquée à la demande d'une organisation syndicale représentative au niveau de la branche dans un délai qui ne saurait excéder 30 jours après le dépôt de la demande auprès du secrétariat de la commission. Si la commission ne peut pas se réunir dans le délai ou si la demande présente un caractère d'urgence, la réunion peut avoir lieu par conférence téléphonique ou tout autre moyen de télécommunication. Elle devra se prononcer dans le délai de 1 mois suivant sa réunion.

L'avis de la commission sera communiqué sous quinzaine aux parties intéressées.

Cet avis, s'il est unanime, prendra la forme d'un avenant à la convention collective qui sera soumis aux formalités de dépôt et d'extension.

Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7

Les parties conviennent que le présent avenant entrera en vigueur à compter de sa signature.

Article 8

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des organisations syndicales représentatives (salariales et patronales) ou signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision pour débiter les négociations.

Article 9

Conformément aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, le présent avenant peut être dénoncé par les parties signataires.

La demande de dénonciation doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les organisations syndicales représentatives se réunissent au plus tard dans un délai de 3 mois après la réception de la demande pour débiter les négociations.

Article 10

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives par la partie la plus diligente.

Le présent avenant sera déposé en intégralité à la base de données nationale des accords collectifs par la partie la plus diligente dans les conditions prévues aux articles L. 2231-5 et suivants et R. 2231-1-1 et suivants du code du travail.

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

Fait à Paris, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique
(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)**

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 23 MARS 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850811M
IDCC : 998

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

CFDT FNSCB ;

UFIC UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

Article 1^{er}

Missions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :

- négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du code du travail ;
- interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
- assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

Article 3

Dispositions au titre de sa mission de négociation

3.1. Composition

La commission est composée de :

- 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 3.2.3. § 2 de l'accord).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Calendrier prévisionnel

En fin d'année, la commission définit paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du code du travail ;
- l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la commission se réunit au minimum 6 fois par an.

3.2.2. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

3.2.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

3.2.4. Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

3.2.5. Rapport annuel d'activité

Conformément à la loi, la commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations particulières des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPN leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

3.2.6. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 4

Dispositions au titre de sa mission d'interprétation

4.1. Composition

La commission est composée de :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 4.2.1 § 3 de l'accord).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

4.2. Fonctionnement

4.2.1. Saisine

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

4.2.2. Délai de convocation

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

4.2.3. Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

4.2.4. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 5

Effet de l'accord

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique relatif à la conciliation et à l'arbitrage.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Bilan de l'accord

L'accord donnera lieu à un bilan tous les 2 ans.

Article 9

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} avril 2018.

Article 11

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Adresse du secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998).

FEDENE, 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr

Brochure n° 3042

Conventions collectives nationales

ÉQUIPEMENTS THERMIQUES

IDCC : 998. – **Exploitation d'équipements thermiques
et de génie climatique**

(Ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise)

IDCC : 1256. – **Entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation
(Cadres, ingénieurs et assimilés)**

ACCORD DU 23 MARS 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE
DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1850873M

IDCC : 1256

Entre :

FEDENE,

D'une part, et

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT FNSCB,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Article 1^{er}

Missions de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :

- négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du code du travail ;
- interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
- assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Article 3

Dispositions au titre de sa mission de négociation

3.1. Composition

La commission est composée de :

- 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collègue employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collègue employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 3.2.3 § 2).

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3.2. Fonctionnement

3.2.1. Calendrier prévisionnel

En fin d'année, la commission définit paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du code du travail ;
- l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la commission se réunit au minimum 6 fois par an.

3.2.2. Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

3.2.3. Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

3.2.4. Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

3.2.5. Rapport annuel d'activité

Conformément à la loi, la commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations spécifiques des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPNI leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

3.2.6. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 4

Dispositions au titre de sa mission d'Interprétation

4.1 Composition

La commission est composée de :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;

– 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (cf. infra art. 4.2.1 § 3).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

4.2. Fonctionnement

4.2.1. Saisine

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en mains propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

4.2.2. Délai de convocation

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

4.2.3. Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

4.2.4. Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 5

Effet de l'accord

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 et à l'article 3.4. de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques

et de climatisation relatifs respectivement à la conciliation, à l'arbitrage et à l'interprétation de la convention collective.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Bilan de l'accord

L'accord donnera lieu à un bilan tous les 2 ans.

Article 9

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} avril 2018.

Article 11

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 23 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Adresse du secrétariat de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC 1256).

FEDENE, 28, rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la commission permanente paritaire de la négociation et d'interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/35

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

| | Pages |
|--|-------|
| Coopératives agricoles laitières : avenant n° 73 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 | 135 |
| Coopératives agricoles laitières : avenant n° 73 <i>bis</i> du 2 mai 2018 relatif aux rémunérations conventionnelles (salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018) | 137 |
| Coopératives agricoles laitières : avenant n° 74 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 | 142 |
| Coopératives agricoles laitières : avenant n° 75 du 2 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 | 144 |
| Coopératives agricoles unions de coopératives agricoles et SICA de fleurs, de fruits et légumes et de pommes de terre : avenant n° 90 du 1 ^{er} février 2018 relatif aux salaires 146 | 146 |
| Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire) : avenant n° 30 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018 | 148 |
| Entreprises maraîchères (Loire-Atlantique) : avenant n° 12 du 5 juillet 2018 relatif aux salaires 150 | 150 |
| Exploitations agricoles (Dordogne) : avenant n° 2 du 12 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018 | 152 |
| Exploitations agricoles de polyculture, d'élevages spécialisés ou non, CUMA et exploitations de cultures spécialisées (Deux-Sèvres) : avenant n° 30 du 17 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018..... | 154 |
| Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Eure-et-Loir) : avenant n° 66 du 6 février 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} février 2018..... | 157 |
| Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 59 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} janvier 2018..... | 160 |
| Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 42 du 25 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 (annexe I « Salaires au temps ») | 162 |
| Exploitations forestières et scieries agricoles (Bretagne) : avenant n° 43 du 25 mai 2018 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} juin 2018 (annexe II « Salaires à la tâche »)..... | 165 |
| Sélection et reproduction animale (entreprises) : avenant n° 8 du 19 mars 2018 relatif aux salaires minimaux pour l'année 2018 | 167 |
| Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes et Lot-et-Garonne) : avenant n° 47 du 8 février 2018 relatif aux salaires non cadres au 1 ^{er} mars | 172 |

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT N° 73 DU 2 MAI 2018

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

NOR : AGRS1897177M

IDCC : 7004

Entre :

Coop de France métiers du lait,

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

ANNEXE I

(En euros.)

| RAM POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|---|--------|---------|-----------|
| Catégorie | Niveau | Échelon | Montant |
| Ouvriers/employés | 1 | 1 | 19 715,08 |
| | | 2 | 19 775,44 |
| | 2 | 1 | 19 835,80 |
| | | 2 | 19 906,22 |
| | | 3 | 19 976,64 |
| | 3 | 1 | 19 976,64 |
| | | 2 | 20 067,12 |
| | | 3 | 20 148,24 |
| | 4 | 1 | 20 148,24 |
| | | 2 | 20 351,86 |
| | | 3 | 20 555,47 |

| RAM POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|---|----|---|-----------|
| Ouvriers/employés | 5 | 1 | 20 555,47 |
| | | 2 | 20 962,70 |
| | | 3 | 21 373,37 |
| TAM | 6 | 1 | 21 373,37 |
| | | 2 | 22 705,92 |
| | | 3 | 23 752,27 |
| | 7 | 1 | 23 752,27 |
| | | 2 | 24 798,63 |
| | | 3 | 25 844,98 |
| | 8 | 1 | 25 844,98 |
| | | 2 | 27 937,70 |
| | | 3 | 30 030,41 |
| Cadres | 9 | 1 | 30 030,41 |
| | | 2 | 31 965,10 |
| | 10 | – | 41 331,05 |
| | 11 | – | 49 701,90 |
| | 12 | – | 58 537,68 |

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale
IDCC : 7004. – COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES

AVENANT N° 73 *BIS* DU 2 MAI 2018
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS CONVENTIONNELLES
(SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018)

NOR : AGRS1897178M
IDCC : 7004

Entre :

Coop de France métiers du lait ;

Fédération nationale de l'industrie laitière FNIL,

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Vu les dispositions de l'accord du 31 octobre 2012 portant sur les classifications professionnelles et les rémunérations conventionnelles dans la transformation laitière, réitéré par l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la CCN des coopératives laitières agricoles (étendu par arrêté du 27 février 2017, publié au *Journal officiel* du 9 mars 2017) et l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière (étendu par arrêté du 19 juin 2017, publié au *Journal officiel* du 4 juillet 2017).

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN des coopératives laitières agricoles ou de la CCN de l'industrie laitière.

Article 1^{er}

Augmentation des salaires minima mensuels

Au 1^{er} juin 2018, la grille des salaires minima mensuels « transformation laitière », établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 1 – échelon 2 : + 18 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 2 – échelon 1, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des salaires minimaux mensuels « transformation laitière », applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des salaires minimaux mensuels

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | MONTANT |
|-------------------|--------|---------|----------|
| Ouvriers/employés | 1 | 1 | 1 506,28 |
| | | 2 | 1 511,42 |
| | 2 | 1 | 1 516,52 |
| | | 2 | 1 523,75 |
| | | 3 | 1 529,98 |
| | 3 | 1 | 1 529,98 |
| | | 2 | 1 537,25 |
| | | 3 | 1 544,51 |
| | 4 | 1 | 1 544,51 |
| | | 2 | 1 552,80 |
| | | 3 | 1 564,22 |
| | 5 | 1 | 1 564,22 |
| | | 2 | 1 576,65 |
| | | 3 | 1 588,06 |
| TAM | 6 | 1 | 1 588,06 |
| | | 2 | 1 671,04 |
| | | 3 | 1 754,67 |
| | 7 | 1 | 1 754,67 |
| | | 2 | 1 848,84 |
| | | 3 | 1 943,00 |
| | 8 | 1 | 1 943,00 |
| | | 2 | 2 047,64 |
| | | 3 | 2 197,27 |
| Cadres | 9 | 1 | 2 197,27 |
| | | 2 | 2 458,85 |
| | 10 | – | 3 034,32 |
| | 11 | – | 3 662,11 |
| | 12 | – | 4 185,28 |

Article 2

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM)

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière » applicable aux salariés comptant au moins 1 année d'ancienneté dans l'entreprise au 31 décembre, établie pour un travail à temps complet résultant de l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, est augmentée comme suit :

- du niveau 1 – échelon 1 au niveau 3 – échelon 1 : + 240 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 3 – échelon 2 au niveau 5, échelon 2 : + 250 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 5 – échelon 3, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière », applicable au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM)

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | MONTANT |
|-------------------|--------|-----------|-----------|
| Ouvriers/employés | 1 | 1 | 19 715,08 |
| | | 2 | 19 775,44 |
| | 2 | 1 | 19 835,80 |
| | | 2 | 19 906,22 |
| | | 3 | 19 976,64 |
| | 3 | 1 | 19 976,64 |
| | | 2 | 20 067,12 |
| | | 3 | 20 148,24 |
| | 4 | 1 | 20 148,24 |
| | | 2 | 20 351,86 |
| | | 3 | 20 555,47 |
| | 5 | 1 | 20 555,47 |
| 2 | | 20 962,70 | |
| 3 | | 21 373,37 | |
| TAM | 6 | 1 | 21 373,37 |
| | | 2 | 22 705,92 |
| | | 3 | 23 752,27 |
| | 7 | 1 | 23 752,27 |
| | | 2 | 24 798,63 |
| | | 3 | 25 844,98 |
| | 8 | 1 | 25 844,98 |
| | | 2 | 27 937,70 |
| | | 3 | 30 030,41 |

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | MONTANT |
|-----------|--------|---------|-----------|
| Cadres | 9 | 1 | 30 030,41 |
| | | 2 | 31 965,10 |
| | 10 | – | 41 331,05 |
| | 11 | – | 49 701,90 |
| | 12 | – | 58 537,68 |

Article 3

Augmentation des rémunérations annuelles minimales (RAM) applicables à l'encadrement bénéficiant d'un forfait annuel

Au 1^{er} juin 2018, la grille des rémunérations annuelles minimales « transformation laitière » applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait, avec référence à un horaire annuel ou exprimée en jours (sur une base de 1 918 heures ou de 216 jours), est augmentée comme suit :

- au niveau 6 – échelon 1 : + 290 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 6 – échelon 2 au niveau 7 – échelon 1 : + 310 € par rapport à la grille de référence ;
- du niveau 7 – échelon 2 au niveau 8 – échelon 1 : + 340 € par rapport à la grille de référence ;
- à partir du niveau 8 – échelon 2, la grille est augmentée de + 1,2 %.

En conséquence, la RAM « transformation laitière », applicable aux membres de l'encadrement (agents de maîtrise et cadres) bénéficiant d'une convention individuelle de forfait annuel exprimé en heures ou jours, au 1^{er} juin 2018, s'établit comme suit :

Grille des rémunérations annuelles minimales (RAM) spécifique

Encadrement forfait sur une base 1 918 heures ou 216 jours.

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | MONTANT |
|-----------|--------|---------|-----------|
| TAM | 6 | 1 | 23 655,10 |
| | | 2 | 25 066,01 |
| | | 3 | 26 195,55 |
| | 7 | 1 | 26 195,55 |
| | | 2 | 27 390,16 |
| | | 3 | 28 519,70 |
| | 8 | 1 | 28 519,70 |
| | | 2 | 30 820,94 |
| | | 3 | 33 126,57 |
| Cadres | 9 | 1 | 33 126,57 |
| | | 2 | 35 215,07 |
| | 10 | – | 46 174,54 |
| | 11 | – | 55 407,38 |
| | 12 | – | 64 660,64 |

Article 4

Augmentation de la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage

En conséquence des dispositions qui précèdent :

- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. article 5 de l'avenant n° 64 du 3 juin 2016 à la convention collective nationale du 7 juin 1984 concernant les coopératives laitières agricoles [CCN N° 7004]) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018 ;
- la contrepartie conventionnelle annuelle garantie au temps d'habillage et de déshabillage (cf. accord du 27 octobre 2000 sur les rémunérations conventionnelles dans l'industrie laitière [CCN n° 0112]) est augmentée de + 1,2 % au 1^{er} juin 2018. Elle est ainsi portée à 100,17 € au 1^{er} juin 2018.

Article 5

Augmentation du barème des primes d'ancienneté conventionnelles concernant l'industrie laitière (CCN n° 0112)

En conséquence des dispositions qui précèdent, le barème des primes d'ancienneté conventionnelles mis à jour (par niveau) par l'avenant n° 36 du 3 juin 2016 à la CCN de l'industrie laitière, est augmenté au 1^{er} juin 2018 de + 1,2 % (avenant n° 3 – annexe I *quater* de la CCN IL).

Article 6

Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord et des avenants techniques en résultant. Ceux-ci seront déposés au service conventions et accords collectifs de la DIRECCTE de Paris et à la direction des relations du travail du ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social.

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT N° 74 DU 2 MAI 2018

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

NOR : AGRS1897179M

IDCC : 7004

Entre :

Coop de France métiers du lait,

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

ANNEXE I BIS

(En euros.)

| RAM APPLICABLES À L'ENCADREMENT bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|---|--------|---------|-----------|
| Catégorie | Niveau | Échelon | Montant |
| TAM | 6 | 1 | 23 655,10 |
| | | 2 | 25 066,01 |
| | | 3 | 26 195,55 |
| | 7 | 1 | 26 195,55 |
| | | 2 | 27 390,16 |
| | | 3 | 28 519,70 |
| | 8 | 1 | 28 519,70 |
| | | 2 | 30 820,94 |
| | | 3 | 33 126,57 |

| RAM APPLICABLES À L'ENCADREMENT bénéficiant d'un forfait annuel au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|---|----|---|-----------|
| Cadres | 9 | 1 | 33 126,57 |
| | | 2 | 35 215,07 |
| | 10 | – | 46 174,54 |
| | 11 | | 55 407,38 |
| | 12 | – | 64 660,64 |

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3608

Convention collective nationale

IDCC : 7004. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES LAITIÈRES**

AVENANT N° 75 DU 2 MAI 2018

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

NOR : AGRS1897180M

IDCC : 7004

Entre :

Coop de France métiers du lait,

D'une part, et

CFE-CGC Agro ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

ANNEXE I TER

(En euros.)

| SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|--|--------|---------|----------|
| Catégorie | Niveau | Échelon | Montant |
| | 1 | 1 | 1 506,28 |
| | | 2 | 1 511,42 |
| | 2 | 1 | 1 516,52 |
| | | 2 | 1 523,75 |
| | | 3 | 1 529,98 |
| Ouvriers/employés | 3 | 1 | 1 529,98 |
| | | 2 | 1 537,25 |
| | | 3 | 1 544,51 |
| | 4 | 1 | 1 544,51 |
| | | 2 | 1 552,80 |
| | | 3 | 1 564,22 |

| SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR UN TRAVAIL À TEMPS COMPLET au 1 ^{er} juin 2018 | | | |
|--|--------|---------|----------|
| Catégorie | Niveau | Échelon | Montant |
| | 5 | 1 | 1 564,22 |
| | | 2 | 1 576,65 |
| | | 3 | 1 588,06 |
| TAM | 6 | 1 | 1 588,06 |
| | | 2 | 1 671,04 |
| | | 3 | 1 754,67 |
| | 7 | 1 | 1 754,67 |
| | | 2 | 1 848,84 |
| | | 3 | 1 943,00 |
| | 8 | 1 | 1 943,00 |
| | | 2 | 2 047,64 |
| | | 3 | 2 197,27 |
| Cadres | 9 | 1 | 2 197,27 |
| | | 2 | 2 458,85 |
| | 10 | – | 3 034,32 |
| | 11 | – | 3 662,11 |
| | 12 | – | 4 185,28 |

Fait à Paris, le 2 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3614

Convention collective nationale

**IDCC : 7006. – COOPÉRATIVES AGRICOLES,
UNIONS DE COOPÉRATIVES AGRICOLES
ET SICA DE FLEURS, DE FRUITS
ET LÉGUMES ET DE POMMES DE TERRE
(Métropole)**

AVENANT N° 90 DU 1^{ER} FÉVRIER 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : *AGRS1897181M*

IDCC : 7006

Entre :

Fédération française de la coopération fruitière, légumière et horticole FELCOOP,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À partir du 1^{er} février 2018, les salaires horaires minimaux sont fixés à :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE MINIMUM |
|-------------|-------------------------|
| 200 | Smic = 9,88 |
| 210 | 9,91 |
| 220 | 9,95 |
| 250 | 10,07 |
| 270 | 10,18 |
| 290 | 10,32 |
| 320 | 10,47 |
| 350 | 10,86 |
| 380 | 11,27 |
| 410 | 11,67 |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE MINIMUM |
|-------------|-------------------------|
| 440 | 12,11 |
| 470 | 12,52 |
| 500 | 12,99 |
| 550 | 13,68 |
| 610 | 14,51 |
| 720 | 16,08 |
| 840 | 17,77 |

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 1^{er} février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION
DE MATÉRIEL AGRICOLE
(Bretagne et Pays de la Loire)
(19 novembre 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,
Journal officiel du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 30 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897186M
IDCC : 8535

Entre :

Fédérations départementales des CUMA de Bretagne ;

Union des CUMA des Pays de la Loire ;

Fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

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

Syndicat National des Cadres d'Entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe IV intitulée « Salaire horaire conventionnel » de la convention collective du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des coopératives d'utilisation et de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2018.

Salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2018
(art. 29 de la convention collective)

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE de base | SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures |
|-------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 100 | 9,88 | 1 498,47 |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE de base | SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures |
|-------------|----------------------------|---------------------------------------|
| 120 | 10,47 | 1 587,98 |
| 140 | 11,19 | 1 697,19 |
| 160 | 11,93 | 1 809,42 |
| 180 | 12,71 | 1 927,72 |
| 200 | 13,45 | 2 039,96 |
| 220 | 14,20 | 2 153,71 |

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9444. – ENTREPRISES MARAÎCHÈRES
(Loire-Atlantique)
(25 juin 2003)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 12 DU 5 JUILLET 2018

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : AGRS1897190M

IDCC : 9444

Entre :

Fédération des maraîchers nantais,

D'une part, et

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

Union départementale CFTC de la Loire-Atlantique,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT ou indice | CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | SALAIRE HORAIRE (151,67 heures) | |
|--------------------------|---|------------------------------------|----------|
| | | Horaire | Mensuel |
| 110 | Niveau 1. – Agents de production | | |
| | Échelon 1 | 9,88 | 1 498,50 |
| 120 | Échelon 2 | 9,88 | 1 498,50 |
| 210 | Niveau 2. – Agents techniques spécialisés | | |
| | Échelon 1 | 9,91 | 1 503,05 |
| 220 | Échelon 2 | 9,94 | 1 507,60 |
| 310 | Niveau 3. – Agents techniques qualifiés | | |
| | Échelon 1 | 9,97 | 1 512,15 |
| 320 | Échelon 2 | 10,00 | 1 516,70 |

| COEFFICIENT ou indice | CATÉGORIE PROFESSIONNELLE | SALAIRE HORAIRE (151,67 heures) | |
|--------------------------|---|------------------------------------|----------|
| | | Horaire | Mensuel |
| 410 420 | Niveau 4. – Agents techniques hautement qualifiés | | |
| | Échelon 1 | 10,08 | 1 528,83 |
| | Échelon 2 | 10,28 | 1 559,17 |
| 510 520 600 700 | Niveau 5. – Agents d’encadrement | | |
| | Niveau 1, échelon 1 (cadre 3 ^e groupe) | 10,64 | 1 613,77 |
| | Niveau 1, échelon 2 (cadre 3 ^e groupe) | 11,14 | 1 689,60 |
| | Niveau 1 (cadre du 2 ^e groupe) | 13,17 | 1 997,49 |
| | Niveau 1 (cadre du 1 ^{er} groupe) | 17,46 | 2 648,16 |

Article 2

Les parties signataires demandent l’extension du présent avenant, qui sera déposé à l’unité territoriale 44 de la DIRECCTE des Pays de la Loire, tour Bretagne, place de Bretagne, 44047 Nantes Cedex 1.

Fait à Nantes, le 5 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9241. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Dordogne)
(6 février 1968)**

(Étendue par arrêté du 9 juillet 1968,
Journal officiel du 25 août 1968)

**AVENANT N° 2 DU 12 JANVIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JANVIER 2018**

NOR : AGRS1897188M
IDCC : 9241

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Dordogne ;

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes ;

Syndicat des champignonnistes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole CUMA de Dordogne,

D'une part, et

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT de Dordogne ;

Syndicat CFTC de Dordogne ;

Section départementale de Dordogne du SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 31 de la convention collective de travail des exploitations agricoles du département de Dordogne est ainsi modifié :

« Article 31

Salaires des ouvriers

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE (*) |
|-------------|---------------------|
| 101 | 9,88 |
| 102 | 9,95 |
| 201 | 10,02 |
| 202 | 10,19 |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE (*) |
|-------------|---------------------|
| 301 | 10,33 |
| 302 | 10,51 |
| 401 | 10,70 |
| 402 | 10,98 |

Article 2

L'article 73 de la convention collective de travail des exploitations agricoles du département de Dordogne est modifié comme suit :

« Article 73

Rémunération des cadres

(En euros.)

| DÉFINITION | MONTANT |
|------------|---------|
| 3A | 2 023 |
| 3B | 2 474 |
| 2 | 2 886 |
| 1 | 3 419 |

Article 3

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

Article 4

Les partenaires sociaux demandent à la MSA de la Dordogne – Lot-et-Garonne les données sexuées de rémunération par tranches significatives à partir du Smic des rémunérations des salariés des exploitations agricoles rentrant dans le champ de la convention collective.

Il est demandé que ces chiffres soient présentés d'une part pour la catégorie des entreprises de moins de 50 salariés, d'autre part pour la catégorie des entreprises de 50 salariés et plus.

Article 5

Les fédérations des organisations professionnelles d'employeurs acceptent d'appliquer la nouvelle grille des salaires dès le 1^{er} janvier 2018 sans attendre l'extension de l'accord.

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE.

Fait à Périgueux, le 12 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9791. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE,
D'ÉLEVAGES SPÉCIALISÉS OU NON,
CUMA ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Deux-Sèvres)
(8 novembre 2002)**

(Étendue par arrêté du 1^{er} avril 2004,
Journal officiel du 14 avril 2004)

AVENANT N° 30 DU 17 JANVIER 2018

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

NOR : AGRS1897191M

IDCC : 9791

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles des Deux-Sèvres ;

Fédération nationale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de la Nouvelle Aquitaine ;

Fédération départementale des CUMA des Deux-Sèvres,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Deux-Sèvres ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

« Article 17

Salaires

1. Ouvriers

a) Exploitations de polyculture, d'élevages et de cultures spécialisées

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|---------|-----------------|------------------------------------|
| I | – | 9,88 | 1 498,50 |
| II | 1 | 10,12 | 1 534,90 |
| | 2 | 10,23 | 1 551,58 |

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|---------|-----------------|------------------------------------|
| III | 1 | 10,44 | 1 583,43 |
| | 2 | 10,58 | 1 604,67 |
| IV | 1 | 10,88 | 1 650,17 |
| | 2 | 11,55 | 1 751,79 |

b) Coopératives d'utilisation de matériel agricole (CUMA)

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|---------|-----------------|------------------------------------|
| I | – | 9,88 | 1 498,50 |
| II | 1 | 10,33 | 1 566,75 |
| | 2 | 10,76 | 1 631,97 |
| III | 1 | 11,06 | 1 677,47 |
| | 2 | 11,30 | 1 713,87 |
| IV | 1 | 11,59 | 1 757,85 |
| | 2 | 11,88 | 1 801,84 |

2. Techniciens et agents de maîtrise

Le salaire afférent à chaque coefficient est le suivant :

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|--------|---------|-----------------|------------------------------------|
| I | 1 | 12,72 | 1 929,24 |
| | 2 | 14,05 | 2 130,96 |
| II | – | 15,04 | 2 281,17 |

3. Cadres

Le salaire fixe mensuel est le suivant :

Cadre Niveau 1 : 2 746 € ;

Cadre Niveau 2 : 3 192 €

Article 2

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

Article 3

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

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

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 17 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

**IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA
(Eure-et-Loir)
(27 juin 1983)**

(Étendue par arrêté du 16 janvier 1984,
Journal officiel du 4 février 1984)

AVENANT N° 66 DU 6 FÉVRIER 2018

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

NOR : *AGRS1897189M*

IDCC : 9281

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir FDSEA,

D'une part, et

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le barème des salaires horaires garantis figurant au tableau annexe B de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des ETAR et CUMA

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|--------|---------|----------------------------|---|
| I | 1 | 9,88 | 1 498,50 |
| | 2 | 9,93 | 1 506,08 |
| II | 1 | 10,36 | 1 571,30 |
| | 2 | 10,56 | 1 601,64 |
| III | 1 | 11,05 | 1 675,95 |
| | 2 | 11,28 | 1 710,84 |
| IV | 1 | 11,72 | 1 777,57 |
| | 2 | 11,95 | 1 812,46 |

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|--------|---------|-------------------------|---|
| I | 2 | 9,93 | 1 506,08 |
| II | 2 | 10,56 | 1 601,64 |
| III | 2 | 11,28 | 1 710,84 |
| IV | 2 | 11,95 | 1 812,46 |

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|--------|---------|-------------------------|---|
| II | 1 | 10,36 | 1 571,30 |
| III | 2 | 11,28 | 1 710,84 |

Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|--------|---------|-------------------------|---|
| I | 1 | 9,88 | 1 498,50 |
| II | 1 | 10,36 | 1 571,30 |

Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

| CLASSIFICATION | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|---|---------|-------------------------|---|
| Adjoint d'exploitation ou de chantier | 1 | 12,62 | 1 914,08 |
| | 2 | 13,26 | 2 011,14 |
| Responsable d'exploitation ou de chantier | 1 | 14,24 | 2 159,78 |
| | 2 | 15,37 | 2 331,17 |

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

| CLASSIFICATION | SALAIRE HORAIRE garanti | SALAIRE MENSUEL (base : 151,67 heures) |
|-----------------|-------------------------|---|
| Cadre dirigeant | 16,62 | 2 520,76 |

Article 2

Le barème des prestations nourriture en nature figurant au tableau C de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

Nourriture

(En euros.)

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Fait à Chartres, le 6 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8262. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)**

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

AVENANT N° 59 DU 15 JANVIER 2018

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

NOR : *AGRS1897183M*

IDCC : 8262

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles de Bourgogne Franche-Comté ;
Fédération CUMA de Bourgogne Franche-Comté,

D'une part, et

Union régionale CFDT de Bourgogne ;

Union régionale CFTC de Bourgogne ;

Union régionale CGC de Bourgogne,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Grille des salaires minimaux conventionnels

1. Salariés non cadres

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|---------------------------------|---------|-----------------|------------------------------------|
| I Emploi d'exécution | 1 | 9,88 | 1 498,50 |
| | 2 | 10,08 | 1 528,83 |
| II Emploi spécialisé | 1 | 10,26 | 1 556,13 |
| | 2 | 10,45 | 1 584,95 |
| III Emploi qualifié | 1 | 10,91 | 1 654,72 |
| | 2 | 11,19 | 1 697,19 |
| IV Emploi hautement qualifié | 1 | 11,56 | 1 753,31 |
| | 2 | 12,12 | 1 838,24 |

2. Salariés cadres

(En euros.)

| CATÉGORIE | NIVEAU | ÉCHELON | SALAIRE HORAIRE | SALAIRE MENSUEL (151,67 heures) |
|-----------|--------|---------|-----------------|------------------------------------|
| TAM | I | 1 | 12,24 | 1 856,44 |
| | | 2 | 12,57 | 1 906,49 |
| | II | – | 14,11 | 2 140,06 |
| Cadres | I | – | 17,05 | 2 585,97 |
| | II | – | 21,18 | 3 212,37 |

Article 2

Bon d'achat alloué au tâcheron en Côte-d'Or

La valeur du bon d'achat annuel alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction, en Côte-d'Or, est revalorisée compte tenu du montant du salaire horaire du niveau III, échelon 2, constaté au 1^{er} novembre de l'année écoulée.

Il en résulte les modifications suivantes dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture. – Côte-d'Or » :

1. Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options

b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Le montant de ce bon sera de 103,28 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2018 au 31 décembre 2018, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur. »

2. Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple

c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vigne haute

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 34,13 € HT par hectare, valable du 1^{er} novembre 2018 au 31 décembre 2018, dans un établissement choisi par l'employeur. »

Article 3

Entrée en vigueur

Sous réserve des dispositions de l'article 2, le présent avenant entrera en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2018.

Article 4

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès des services de l'unité départementale de la DIRECCTE de Côte-d'Or.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES
(Bretagne)
(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

AVENANT N° 42 DU 25 MAI 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018 (ANNEXE I « SALAIRES AU TEMPS »)

NOR : AGRS1897184M

IDCC : 8531

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne ;

Entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

FGA CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe I ci-jointe à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui est déposé à l'unité départementale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Salaire au temps à compter du 1^{er} juin 2018 (art. 35 de la convention collective)

Personnel ouvrier

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL |
|--------|---------|-------------|------------------------------|
| I | A – B | 100 | 9,88 |
| II | C | 105 | 9,90 |
| | D | 110 | 9,93 |
| III | E | 115 | 9,96 |
| | F | 125 | 9,98 |
| | G | 135 | 10,00 |
| IV | H | 150 | 10,05 |
| | I | 170 | 10,52 |
| | J | 200 | 11,58 |

Personnel administratif, commercial, technique

(En euros.)

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL |
|--------|---------|-------------|------------------------------|
| I | 1 | 100 | 9,88 |
| II | 1 | 110 | 9,93 |
| | 2 | 120 | 9,97 |
| III | 1 | 135 | 10,00 |
| | 2 | 150 | 10,05 |
| IV | 1 | 170 | 10,52 |
| V | 1 | 190 | 11,21 |
| | 2 | 210 | 11,93 |
| VI | 1 | 240 | 13,16 |
| | 2 | 270 | 13,99 |

*Agent de maîtrise**(En euros.)*

| NIVEAU | ÉCHELON | COEFFICIENT | SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL |
|--------|---------|-------------|------------------------------|
| I | 1 | 190 | 11,21 |
| II | 1 | 230 | 12,59 |
| | 2 | 270 | 13,99 |
| III | 1 | 320 | 15,72 |
| | 2 | 370 | 17,43 |

*Cadres**(En euros.)*

| NIVEAU | COEFFICIENT | SALAIRE BRUT HORAIRE MINIMAL |
|--------|-------------|------------------------------|
| I | 280 | 14,40 |
| II | 360 | 17,09 |
| III | 420 | 19,16 |
| IV | 460 | 20,56 |
| V | 480 | 21,24 |
| VI | 510 | 22,29 |
| VII | 550 | 23,66 |
| VIII | 600 | 25,42 |

Convention collective

IDCC : 8531. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET SCIERIES AGRICOLES

(Bretagne)

(15 octobre 1985)

(Étendue par arrêté du 28 juillet 1986,
Journal officiel du 5 août 1986)

AVENANT N° 43 DU 25 MAI 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} JUIN 2018 (ANNEXE II « SALAIRES À LA TÂCHE »)

NOR : AGRS1897185M

IDCC : 8531

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs de Bretagne ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers et sylviculteurs de Bretagne ;

Entrepreneurs des territoires-Fédération de Bretagne,

D'une part, et

FGA CFDT ;

Union régionale CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective du 15 octobre 1985 concernant les exploitations forestières et scieries agricoles de la région de Bretagne est remplacée par l'annexe II ci-jointe à compter du 1^{er} juin 2018.

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la DIRECCTE de Bretagne.

Fait à Cesson-Sévigné, le 25 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE II

Salaires à la tâche à compter du 1^{er} juin 2018 (art. 43 de la convention collective)

(En euros.)

| | HORS FRAIS de mécanisation | FRAIS de mécanisation | TOTAL |
|---|---------------------------------|--------------------------|-------|
| Feuillus durs | | | |
| – coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (indépendamment du façonnage du houppier) ; le m ³ | 4,36 | 1,25 | 5,61 |
| – taillis sous futaie ; le m ³ | 4,83 | 1,25 | 6,08 |
| – coupe champêtre ; le m ³ | 5,45 | 1,25 | 6,70 |
| Peupliers et autres feuillus tendres (avec mise en andains) ; le m ³ | 2,58 | 1,25 | 3,83 |
| Résineux (avec mise en andains) ; le m ³ | 2,65 | 1,25 | 3,90 |
| Poteaux de lignes PTT, EDF ; le m ³ | Rémunération fixée de gré à gré | | |
| Billons de sciage toutes essences (sur mesure d'usage 10 %) | | | |
| – dimensions égales ou inférieures à 1,5 m ; le stère | 3,16 | 2,16 | 5,32 |
| – dimensions supérieures à 1,5 m ; le stère | 2,49 | 2,16 | 4,65 |
| Bois de feu en 1 mètre ; le stère | 4,39 | 2,16 | 6,55 |
| Bois de trituration | | | |
| – en 1 mètre ; le stère | 3,62 | 2,16 | 5,78 |
| – en 2 mètres ; le stère | 2,93 | 2,16 | 5,09 |
| Bois de trituration ; la tonne | 5,45 | 3,82 | 9,27 |
| Travaux supplémentaires (rémunération fixée de gré à gré) | | | |
| – abattage à culée noire | | | |
| – écorçage forestier | | | |
| – filets supplémentaires (le trait est défini en fonction du prix de base d'abattage de la grume de même essence de 10 à 15 % suivant grosseur) | | | |
| – démantèlement des houppiers mise en andains ou en tas (bois durs) | | | |
| – brûlage | | | |

Convention collective nationale

**IDCC : 7021. – SÉLECTION ET REPRODUCTION ANIMALE
(Entreprises)
(15 avril 2008)**

(Étendue par arrêté du 12 décembre 2008,
Journal officiel du 20 décembre 2008)

**AVENANT N° 8 DU 19 MARS 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX POUR L'ANNÉE 2018**

NOR : AGRS1897182M

IDCC : 7021

Entre :

Syndicat national des centres d'insémination animale SNCIA,

D'une part, et

SNI CFE-CGC ;

UNSA 2A ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

EXPOSÉ DES MOTIFS

Les rémunérations conventionnelles annuelles minimales (RAM) et mensuelles minimales (RMM), définies à l'article 65 de la convention collective nationale du 15 avril 2008, sont fixées à l'annexe II D de cette dernière.

La fixation de leurs valeurs, calculées en fonction d'un indice de valorisation (IV) multiplié par un indice de salaire pour chaque niveau de qualification, est de la compétence de la commission mixte nationale, conformément à l'article 8 de la convention collective nationale du 15 avril 2008.

Le présent accord salarial a pour objet une valorisation de la grille hiérarchique de RAM et de RMM au titre de l'année 2018.

Article 1^{er}

Majoration de l'indice de valorisation moyen pondéré des RAM

L'indice de valorisation (IV) moyen pondéré servant au calcul des RAM pour 2018 est porté :

- pour les niveaux 1 à 3 de 120,37 € à 121,81 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,2 %, par effet d'une augmentation de 1,2 % de l'indice de valorisation au 1^{er} janvier 2018, soit un IV de 121,81 € ;

- pour les niveaux 4 et suivants de 119,55 € à 120,98 €, soit une hausse en masse annuelle de 1,2 %, par effet d’une augmentation de 1,2 % de l’indice de valorisation au 1^{er} janvier 2018, soit un IV de 120,98 €.

Article 2

Majoration de l’indice de valorisation des RMM

Consécutivement, l’indice de valorisation servant au calcul des RMM pour 2018 est augmenté dans les mêmes conditions que l’IV de RAM et porté au 1^{er} janvier 2018 :

- pour les niveaux 1 à 3 de 9,2597 € à 9,3708 € ;
- pour les niveaux 4 et suivants de 9,1961 € à 9,3064 €.

Article 3

Date d’application

Le présent avenant est applicable à compter de son dépôt auprès de l’administration compétente.

La nouvelle grille hiérarchique des RAM et des RMM est reproduite en annexe du présent avenant. Elle annule et remplace celle fixée par l’avenant n° 6 du 15 juin 2015.

Article 4

Extension

Les parties sollicitent l’extension du présent avenant.

Article 5

Dépôts. – Notification

Établi en vertu des articles L. 2221-1 et suivants du code du travail, le présent avenant est établi en un nombre suffisant d’exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l’article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 19 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

RMM et RAM annuelles pondérées 2018

(En euros.)

| POINTS de cotation | NIVEAU | INDICE de salaire | RAM (en €) | RMM (en €) | TAURELLERIE | LABORATOIRE | ZOOTECHNIE | INSÉMINATION | TRANSPLANTATION embryonnaire | TECHNICO-commerciale | ADMINISTRATION | COMPTABILITÉ | INFORMATIQUE | TRANSPORT | ENTRETIEN |
|--------------------|--------|-------------------|------------|------------|------------------------|-------------|---------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------------|---------------------|--------------|-------------------------|-----------|-----------|
| 725 700 | 22 | 224 | 27 099,5 | 2 084,6 | | | | | | | | Comptable 2° | | | |
| 699 675 | 21 | 220 | 26 615,6 | 2 047,4 | | | | TI (*) coordinateur | | | Assistant direction | | | | |
| 674 650 | 20 | 216 | 26 131,7 | 2 010,2 | Chef de taurellerie | | | | | Animateur technico-commercial | | | | | |
| 649 625 | 19 | 212 | 25 647,8 | 1 973,0 | | | Tech. création génétique | | Technicien TE | | | | | | |
| 624 600 | 18 | 208 | 25 163,8 | 1 935,7 | | | Tech. diffusion génétique | TI (*) spécialisé | | | | | Technicien informatique | | |
| 599 575 | 17 | 204 | 24 679,9 | 1 898,5 | | | | TI (*) qualifié | | | | Comptable 1° | | | |
| 574 550 | 16 | 200 | 24 196,0 | 1 861,3 | | | | | | | | | | | |
| 549 525 | 15 | 196 | 23 712,1 | 1 824,1 | | | | | | Agent technico-commercial | | | | | |
| 524 500 | 14 | 192 | 23 228,2 | 1 786,8 | Taurelier resp. équipe | | | TI (*) | | | | | | | |

| POINTS de cotation | NIVEAU | INDICE de salaire | RAM (en €) | RMM (en €) | TAURELLERIE | LABORATOIRE | ZOOTECHE | INSÉMINATION | TRANSPLANTATION embryonnaire | TECHNICO-commerciale | ADMINISTRATION | COMPTABILITÉ | INFORMATIQUE | TRANSPORT | ENTRETIEN |
|--------------------|--------|-------------------|------------|------------|----------------------|---------------------------|----------|-----------------|------------------------------|----------------------|-------------------------|--------------------|------------------------|------------------------|-------------------|
| 499 475 | 13 | 188 | 22 744,2 | 1 749,6 | | | | TI (*) débutant | | | Assistant spécialisé | | | | |
| 474 450 | 12 | 184 | 22 260,3 | 1 712,4 | | Laborantin 2° | | | | | | | | | |
| 449 425 | 11 | 180 | 21 776,4 | 1 675,2 | | | | | | | | | | | |
| 424 400 | 10 | 178 | 21 534,4 | 1 656,5 | | Laborantin répar. livreur | | | | | | | | Transporteur d'animaux | |
| 399 375 | 9 | 176 | 21 292,5 | 1 637,9 | Taurelier spécialisé | Laborantin répartiteur | | | | | Assistant administratif | Aide-comptable | Assistant informatique | | |
| 374 350 | 8 | 174 | 21 050,5 | 1 619,3 | | | | | | | | | | | |
| 349 325 | 7 | 172 | 20 808,6 | 1 600,7 | Taurelier | | | | | | | | | Livreur répartiteur | Agent d'entretien |
| 324 300 | 6 | 170 | 20 566,6 | 1 582,1 | | Laborantin 1° | | | | | | | | | |
| 299 275 | 5 | 168 | 20 324,6 | 1 563,5 | | | | | | | | | | Livreur | |
| 274 250 | 4 | 166 | 20 082,7 | 1 544,9 | | | | | | | | | | | |
| 249 225 | 3 | 164 | 19 976,8 | 1 536,8 | | | | | | | | Agent comptabilité | Opérateur saisie | | |
| 224 200 | 2 | 162 | 19 733,2 | 1 518,1 | | Employé de laboratoire | | | | | Agent administratif | | | | Agent de propreté |

| POINTS de cotation | NIVEAU | INDICE de salaire | RAM (en €) | RMM (en €) | TAURELLERIE | LABORATOIRE | ZOOTECHNIE | INSÉMINATION | TRANSPLANTATION embryonnaire | TECHNICO- commerciale | ADMINISTRATION | COMPTABILITÉ | INFORMATIQUE | TRANSPORT | ENTRETIEN |
|---|--------|-------------------------|---------------|---------------|-------------|-------------|------------|--------------|---------------------------------|--------------------------|----------------|--------------|--------------|-----------|-----------|
| 199 | 1 | 160 | 19 489,6 | 1 499,3 | | | | | | | | | | | |
| 175 | | | | | | | | | | | | | | | |
| (*) TI : technicien d'insémination IV N1 à 3 121,81 9,3708 IV N4 et + 120,98 9,3064 | | | | | | | | | | | | | | | |

Convention collective

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)
(4 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 22 octobre 1985,
Journal officiel du 30 octobre 1985)

**AVENANT N° 47 DU 8 FÉVRIER 2018
RELATIF AUX SALAIRES NON CADRES AU 1^{ER} MARS 2018**

NOR : AGRS1897187M
IDCC : 8723

Entre :

Syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires ;

Alliance forêts bois,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO ;

Syndicat régional de la CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Article 36

Rémunération horaire

L'article 36 de la convention collective régionale concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

À compter du 1^{er} mars 2018, les salaires horaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE |
|-------------|-----------------|
| 100 | 9,88 |
| 210 | 9,92 |
| 220 | 9,93 |

| COEFFICIENT | SALAIRE HORAIRE |
|-------------|-----------------|
| 310 | 9,99 |
| 320 | 10,12 |
| 410 | 10,23 |
| 420 | 10,45 |

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Nouvelle-Aquitaine, unité départementale des Landes.

Fait à Pissos, le 8 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165180350-000918
Direction de l'information légale et administrative
ISSN en cours
