

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2017/44 DU 17 NOVEMBRE 2018

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l’agriculture et de l’alimentation</b> .....	73

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/44

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assainissement (maintenance industrielle) :</b> avenant n° 31 du 20 mars 2018 portant réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux à compter du 1 <sup>er</sup> avril 2018 .	3
<b>Assurances et assistance :</b> accord du 19 juin 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés par OPCABAIA aux CFA.....	5
<b>Assurances et assistance :</b> accord du 19 juin 2018 relatif aux montants affectés aux CFA pour l'année 2018 .....	9
<b>Création et événement (entreprises techniques) :</b> accord du 24 juillet 2018 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes .....	12
<b>Création et événement (entreprises techniques) :</b> accord du 24 juillet 2018 relatif au degré élevé de solidarité mutualisé pour les entreprises de la branche ETSCE .....	27
<b>Création et événement (entreprises techniques) :</b> avenant du 24 juillet 2018 portant révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008 relatif au régime de prévoyance.....	31
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) :</b> accord n° 2018-3 du 29 mai 2018 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.....	34
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) :</b> avenant n° 2018-4 du 29 mai 2018 portant révision de l'accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.....	43
<b>Distributeurs conseils hors domicile (boissons) :</b> avenant n° 2018-5 du 29 mai 2018 portant révision de la convention collective.....	55
<b>Fleuristes et animaux familiers :</b> adhésion par lettre du 28 juin 2018 du PRODAF à l'avenant n° 4 du 7 juin 2018 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme....	58
<b>Hôtellerie de plein air :</b> avenant du 29 juin 2018 rectificatif à l'avenant n° 36 du 23 février 2018 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI .....	59
<b>Métallurgie (Belfort-Montbéliard) :</b> accord du 12 juillet 2018 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2018 .....	61
<b>Notariat :</b> accord du 12 juillet 2018 relatif à la déconnexion.....	69

Brochure n° 3309

**Convention collective nationale**

IDCC : 2272. – **ASSAINISSEMENT ET MAINTENANCE INDUSTRIELLE**

---

AVENANT N° 31 DU 20 MARS 2018

PORTANT RÉÉVALUATION DES INDEMNITÉS ALLOUÉES  
AUX MANDATAIRES SYNDICAUX À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018

NOR : ASET1851074M

IDCC : 2272

Entre :

FNSA,

D'une part, et

FAT UNSA ;

FGTE CFDT ;

FNST CGT ;

CFTC FGT SNED ;

FO transport,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Au terme des réunions de négociations, les partenaires sociaux se sont entendus sur la réévaluation des indemnités allouées aux mandataires syndicaux lors des réunions paritaires prévues par la convention collective de l'assainissement et de la maintenance industrielle (art. 2.5).

**Article 1<sup>er</sup>**

*Indemnités allouées aux mandataires syndicaux*

La FNSA s'engage à rembourser, sur justificatifs, à 2 mandataires salariés :

- les frais de déplacements déboursés pour le moyen de transport le plus économique et le plus adapté.

En cas d'utilisation de la voiture, le barème fiscal des indemnités kilométriques applicable est celui en vigueur, plafonné à 7 CV maximum (puissance fiscale).

- les frais de repas et d'hébergement pour 2 personnes par syndicat.

Les limites de remboursement de ces indemnités sont précisées à l'annexe II-E.

## **Article 2**

### *Montant des indemnités allouées aux mandataires syndicaux*

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2018, les indemnités de remboursement de frais d'hébergement et de repas des mandataires syndicaux visées à l'article 2.5, 4°, sont fixées comme suit :

- lorsque la réunion paritaire est précédée, la veille, d'une réunion préparatoire syndicale : 130,00 € ;
- lorsqu'elle n'est pas précédée, la veille, d'une réunion préparatoire : 30,00 €.

Il n'existe pas de stipulations particulières concernant les entreprises de moins de 50 salariés dans la mesure où cette disposition conventionnelle concerne les mandataires syndicaux de la branche.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

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.

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

Fait à Paris, le 20 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale  
IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES  
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

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

---

Brochure n° 3267

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

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale  
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 19 JUIN 2018  
RELATIF À L'AFFECTATION DES FONDS COLLECTÉS PAR OPCABAIA  
AUX CFA

NOR : ASET1851072M

Entre :

AGEA ;

FFSA ;

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;



Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

Vu les dispositions de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail ;

Vu l'accord du 4 juillet 2011 portant création d'OPCABAIA, modifié par avenants des 12 octobre 2011 et 12 décembre 2014,

il a été convenu ce qui suit :

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Priorités en matière de développement de l'apprentissage*

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Ile-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités, qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

## **Article 2**

### *Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA*

Les fonds recueillis par OPCABAIA au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de la professionnalisation, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre à chacun d'eux figure dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

## **Article 3**

### *Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA*

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est rappelé dans l'accord annuel d'affectation des fonds, conclu en application du présent accord-cadre.

## Article 4

### *Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA*

Chaque année, l'affectation des sommes attribuées par CFA fait l'objet d'un accord intersecteurs assurance et assistance, conclu avant le 30 juin de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée, sur la base des éléments transmis par les CFA avant le 1<sup>er</sup> mai, motivant leur demande au titre des dépenses de fonctionnement.

Les sommes versées aux CFA dans ce cadre doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement afférentes aux formations accueillant des apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés membres de la section paritaire professionnelle assurance et assistance d'OPCABAIA. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance ;
- les effectifs par formation dispensée ;
- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;
- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année N – 1 ;
- la localisation du CFA ;
- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance au sein du CFA ou de la section ;
- le taux de réussite ;
- le devenir des apprentis ;
- les liens avec le monde professionnel ;
- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés ;

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA ou son représentant participe à la commission paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

## Article 5

### *Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires*

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;
- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;
- la localisation du CFA ;
- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;
- le taux de réussite ;

– la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet d'un accord annuel d'affectation des fonds de mise en œuvre du présent accord, qui est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

Pour les CFA bénéficiaires de fonds au titre de l'accord annuel conclu l'année précédente, ces versements ne sont effectués qu'après réception des documents comptables prévus à l'article 6 ci-dessous.

## **Article 6**

### *Modalités de suivi annuel de l'exécution de l'accord*

#### Contrôle de l'utilisation des fonds

Les CFA qui ont reçu des fonds d'OPCABAIA doivent apporter la preuve, au plus tard au 30 juin de l'année qui suit, qu'ils les ont utilisés conformément aux conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur et par le présent accord. À cet effet, ils adresseront à OPCABAIA, tous les documents comptables demandés par OPCABAIA, nécessaires à ce contrôle.

OPCABAIA, dans le cadre de ses missions, s'assure de la conformité de l'utilisation des versements effectués, sous le contrôle de son commissaire aux comptes.

## **Article 7**

### *Durée de l'accord*

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

Il est conclu pour une durée de 1 an à dater de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3115

Convention collective nationale  
IDCC : 2335. – **PERSONNELS DES AGENCES  
GÉNÉRALES D'ASSURANCES**

---

Brochure n° 3265

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

---

Brochure n° 3267

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

---

Brochure n° 3279

Convention collective nationale  
IDCC : 1801. – **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

---

ACCORD DU 19 JUIN 2018  
RELATIF AUX MONTANTS AFFECTÉS AUX CFA  
POUR L'ANNÉE 2018  
NOR : ASET1851071M

Entre :

AGEA ;

FFSA ;

SNSA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FEC FO ;

UNSA banque ;

FSPBA CGT ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les dispositions de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018, relatif à l'affectation d'une partie des fonds collectés par OPCABAIA à la prise en charge de dépenses de fonctionnement de certains centres de formation d'apprentis, en application des articles L. 6332-16 et R. 6332-78, 4° et R. 6332-81 du code du travail,

il a été convenu ce qui suit :

### **Article 1<sup>er</sup>**

#### *Montants des affectations par CFA*

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA pour l'exercice considéré pour les branches concernées. Ce montant est fixé pour l'année 2018 à 3,2 millions d'euros.

Les versements effectués pour l'année 2018 sont fixés comme suit :

1. CFA de l'assurance : 1 370 095 € ;
2. CFA de l'IGS (Paris) : 397 505 € ;
3. CFA de l'IGS (Lyon) : 65 780 € ;
4. CFA de l'Afuna Sup 2000 : 343 900 € ;
5. CFA Formasup Paris : 331 695 € ;
6. CFA Epure Méditerranée : 20 625 € ;
7. CFA Afia : 35 685 € ;
8. Lycée La Herdrie/CFA en 44 : 21 745 € ;
9. CFA Paris académie entreprise : 82 600 € ;
10. CFA Cerfal : 113 425 € ;
11. CFA Difcam : 875 € ;
12. CFA de la CCI de Meurthe-et-Moselle : 114 040 € ;
13. CCI du Maine-et-Loire : 42 570 € ;
14. CFA des CCI d'Alsace : 32 610 € ;
15. CFA campus des métiers de Niort : 51 415 € ;
16. CFA Adefa : 39 635 € ;
17. CFA Ifir Ain-Rhône-Loire : 39 095 € ;
18. CFA Union (pôle ingénierie d'Orsay) : 33 310 € ;
19. CFA C3 : 5 005 € ;
20. CFA École Sup de commerce de Pau : 4 435 € ;
21. CFA Université et Sports : 11 435 € ;
22. CFA Formasup Ain-Rhône-Loire : 31 845 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2018 à 3 189 325 €.

## **Article 2**

### *Mise en œuvre et modalités de versement*

En application de l'accord-cadre intersecteurs assurance et assistance du 19 juin 2018 précité, le présent accord est transmis à OPCABAIA dès sa conclusion.

Les versements correspondant aux montants figurant dans l'accord annuel d'affectation des fonds sont opérés après décision du conseil d'administration d'OPCABAIA, prise lors de la première réunion du conseil qui suit la commission paritaire, et au plus tard le 31 août de l'année en cours.

## **Article 3**

### *Durée de l'accord. – Entrée en vigueur. – Dépôt légal*

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2018 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Fait à Paris, le 19 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

ACCORD DU 24 JUILLET 2018  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1851070M  
IDCC : 2717

---

Entre :  
SYNPASE ;  
FICAM,

D'une part, et

CFTC ;  
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de travailler sur la rédaction du présent accord, dans le cadre des négociations obligatoires de branche relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en s'appuyant sur les dispositions législatives et réglementaires relatives, notamment :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;
- la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 portant sur l'égalité réelle entre les femmes et hommes.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs/collaboratrices impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche ;
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties signataires rappellent en particulier :

- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise pour un motif prohibé par la législation en vigueur ;
- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2018 réalisé sur les données 2016 par le Groupe Audiens, pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Groupe Audiens une collecte statistique spécifique sur l'emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le Groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la branche sur cette question.

Il importera au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l'observation.

Les partenaires ont choisi et listé en annexe 1 une série d'indicateurs permettant le suivi de l'évolution de la situation, parmi lesquels :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d'âge ;
- la répartition des actions de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage...) ;
- les rémunérations par genre et catégorie professionnelle.

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, ancienneté, catégorie professionnelle, niveau de classification et filières d'emploi.

Des indicateurs supplémentaires pourront faire l'objet d'une demande d'observation complémentaire au Groupe Audiens afin d'améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Enfin, la branche n'ayant pas la possibilité de récolter toutes les données nécessaires au suivi de cet accord, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à suivre également leurs propres indicateurs (suggestions d'indicateurs en annexe 2).



Il est rappelé que l'article L. 2242-1 du code du travail prévoit pour les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales représentatives l'obligation de négocier *a minima* tous les 4 ans la rémunération et l'égalité professionnelle. Les entreprises qui se soustrairaient à l'obligation de négocier les salaires effectifs, tels que mentionnés à l'article L. 2242-1 se verraient soumises à une pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-7. L'absence de négociation quant à l'égalité professionnelle pour les entreprises de plus de 50 salariés ouvre voie à pénalité selon les conditions définies à l'article L. 2242-8.

Suite à l'analyse du rapport de branche 2018 sur les données 2016, quelques points attirent l'attention des partenaires sociaux.

Pour le champ du spectacle vivant :

Données relatives au personnel permanent :

- persistance d'un écart de rémunération entre les femmes cadres et les hommes cadres de 20 %, et d'un écart de 9 % entre les femmes non cadres et les hommes non cadres, au détriment des femmes dans les deux cas ;
- persistance d'un écart de rémunération entre les femmes et les hommes toutes catégories professionnelles confondues de 16,3 %, avec des salaires moyens bruts annuels respectifs de 34 327 € et 41 020 € ;
- écart important quant au temps partiel, puisque 4 % des hommes sont concernés contre 20 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :

- les femmes représentent 10,5 % des salariés intermittents du secteur, et ne concentrent que 7 % de la masse salariale globale.

Pour le champ de l'audiovisuel :

Données relatives au personnel permanent :

- avec des salaires moyens bruts annuels respectifs de 39 968 € pour les femmes et 46 191 € pour les hommes, l'écart de rémunération toutes catégories professionnelles confondues est de 13,5 % ;
- quant au temps partiel, l'écart reste important (et stable sur ces dernières années), 4 % des hommes étant concernés contre 11 % des femmes.

Données relatives au personnel intermittent :

- les femmes représentent 28 % des salariés intermittents du secteur (dans les professions artistiques, les femmes représentent néanmoins 42 % des salariés intermittents), et ne concentrent que 23 % de la masse salariale globale.

Ces quelques données apportent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et montrent la nécessité de travailler sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations, durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-8 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les partenaires sociaux rappellent à l'occasion de cet accord que les violences sexistes au travail doivent faire l'objet d'une politique de prévention particulière de la part des employeurs, lesquels doivent informer, prévenir, mettre un terme et sanctionner de tels actes (art. L. 1153-5 du code du travail et 222-33 et 222-33-2 du code pénal).

Les violences sexistes peuvent prendre plusieurs formes (harcèlement moral, sexuel, injures, propos à caractère sexistes, allusions déplacées répétées, agressions sexuelles, etc.) et sont passibles de peines pouvant aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 75 000 € d'amende, voire plus en cas de circonstances aggravantes comme par exemple lorsque l'auteur a une autorité de droit ou de fait sur la victime (art. 222-27 et 222-28 du code pénal).

La branche informera les entreprises du secteur de leurs obligations légales en matière de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (règlement intérieur, guide pratique renvoyant vers les associations spécialisées, etc.). Une campagne d'information sera également menée à destination des salarié(e)s du secteur.

## TITRE I<sup>ER</sup>

### ENCOURAGER LA MIXITÉ ET L'ÉGALITÉ SALARIALE DÈS LE RECRUTEMENT

Les parties signataires s'engagent à favoriser la mixité des recrutements, au niveau de l'accèsion à l'emploi et des choix d'embauche des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité et d'égalité salariale. Par ailleurs, les parties signataires s'engagent à communiquer auprès des écoles et des universités afin de montrer que les métiers de la branche sont accessibles à toutes et à tous.

#### Article 1.1

##### *Recrutement*

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle ;
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante ;
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi. Il est par ailleurs recommandé, autant que faire se peut, de composer des équipes de recrutement mixtes, qui auront au préalable été informées des questions qu'elles n'ont pas le droit de poser, et des sanctions auxquelles elles exposent l'entreprise en cas de non-respect de ce cadre.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir. La rémunération ainsi que la classification à l'embauche doivent être les mêmes pour les femmes et les hommes pour un même poste, à qualifications et expérience égales.

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **Article 1.2**

### *Répartition par filière*

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I<sup>er</sup>, s'appliquent dans toutes les filières, techniques comme administratives.

Les entreprises de la branche doivent pour cela veiller à ce que les contraintes physiques importantes (notamment dans la filière technique) ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes pour améliorer l'égalité d'accessibilité le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

Les entreprises chercheront à diversifier les profils recrutés sur des postes traditionnellement sexués (administratifs et techniques).

Les entreprises doivent sensibiliser et former les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité et des stéréotypes de genre dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité également au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2018 constatant : « les hommes occupent majoritairement les fonctions techniques, et les femmes les fonctions administratives », 2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **Article 1.3**

### *Répartition par niveau hiérarchique*

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I, s'appliquent à tous les niveaux hiérarchiques.

Les parties signataires incitent en ce sens les entreprises à favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut prendre forme à travers la formation de candidates potentielles en interne, c'est-à-dire en favorisant la promotion interne.

Il est pour cela nécessaire de sensibiliser et former les équipes dirigeantes et instances de direction à ces questions.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « le taux de cadres permanents est de 19,7 chez les hommes et 17,8 chez les femmes », « 26 % des cadres sont des femmes dans les entreprises », et « l'écart entre les salaires moyens bruts annuels des femmes et des hommes est de 9 % pour les non-cadres, et 20 % pour les cadres » au détriment des femmes ;
- pour le champ AV : « le taux de cadres permanents est de 45,2 chez les hommes et 37,6 chez les femmes ». « 73,5 % de la masse salariale des permanents est dévolue aux hommes (26,5 % pour les femmes) ».

4 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **Article 1.4**

### *Répartition par type de contrat et durée du travail*

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I s'appliquent pour tous les types de contrat (à durée déterminée et indéterminée) et durées de travail (temps partiel et temps plein).

La branche a signé en septembre 2014 un accord relatif au travail à temps partiel, dont l'article 5 dispose : « Le salarié à temps partiel peut demander à cotiser sur la base de la rémunération corres-

pendant à l'activité exercée à temps plein au titre de la retraite complémentaire. Cette option de cotisation sur un temps plein devra résulter d'un écrit daté et signé, soit dans le contrat de travail initial, soit par avenant si l'accord est postérieur à la conclusion du contrat. Si le salarié effectue cette demande, l'employeur devra y accéder. »

Les partenaires sociaux souhaitent que les entreprises informent les salarié(e)s en temps partiel de ce droit. La branche mettra également en place une information en direction de ces salarié(e)s.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que les candidatures de salarié(e)s à temps partiel sont prioritaires pour le recrutement d'un temps plein, plutôt qu'un recrutement externe.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 20 % des femmes dans les entreprises » ;
- pour le champ AV : « le temps partiel concerne 4 % des hommes et 11 % des femmes dans les entreprises ».

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

### **Article 1.5**

#### *Revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes*

La préoccupation de mixité et l'objectif de parité et d'égalité salariale, exposés sous le titre I<sup>er</sup>, nécessitent également une revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes dans le secteur, à savoir les emplois administratifs non cadres.

Les partenaires sociaux incitent donc les entreprises à établir une analyse comparative de la rémunération des salariés occupant des postes de même échelon conventionnel, qu'ils soient administratifs ou techniques, en prenant en compte l'ancienneté.

Dans le cas d'un constat d'inégalité de rémunération lié à une discrimination, les entreprises sont invitées à y remédier en revalorisant les salaires des fonctions les moins valorisées.

3 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

## **TITRE II**

### **FAVORISER UNE MEILLEURE ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE**

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation personnelle. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie personnelle ne soient pas différenciés suivant leur genre ou leur orientation sexuelle.

### **Article 2.1**

#### *Organisation du travail*

#### **Article 2.1.1**

##### *Attribution des congés payés*

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les femmes et les hommes dans l'organisation du travail et dans l'attribution des congés familiaux et parentaux (congé parental, congé pour enfant malade, congé d'aidant familial, etc.) et intégrer autant que possible les contraintes personnelles.

L'attribution des congés payés doit tenir compte des contraintes familiales et parentales.

Depuis la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, l'ordre des départs en congés payés est fixé par accord d'entreprise, ou à défaut par accord de branche. Les partenaires sociaux proposent donc aux entreprises de la branche de respecter la règle suivante : pour fixer l'ordre des départs en congés, l'employeur tient compte de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé dans le secteur privé ou la fonction publique du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

### **Article 2.1.2**

#### *Planification des réunions*

En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail, en s'assurant que le début et la fin des réunions se situent bien dans l'amplitude horaire des salariés.

### **Article 2.1.3**

#### *Recours au télétravail*

Sur la question du télétravail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (art. L. 1222-9 à 11 du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à utiliser des indicateurs propres, par exemple : le pourcentage de réunions organisées sur le temps de travail du salarié, le pourcentage de demandes de télétravail acceptées, etc. (voir annexe 2).

### **Article 2.2**

#### *Gestion de la parentalité*

### **Article 2.2.1**

#### *Maternité*

#### Conditions de travail pendant la grossesse

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1125-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

Une fois la déclaration de grossesse effectuée, la salariée bénéficiera obligatoirement d'un entretien avec sa hiérarchie afin d'étudier les dispositions à mettre en œuvre pour faciliter la poursuite de son activité.

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où ils reçoivent l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L. 4624-1 du code du travail).

Les signataires attirent l'attention sur l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoit : « La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à

l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération ».

La salariée en état de grossesse bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement, conformément à l'article L. 1225-16 du code du travail. Ce même article autorise le conjoint salarié dont l'épouse ou la compagne est enceinte à se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre du suivi de grossesse, dans la limite de 3 examens.

Les impératifs liés à l'état de grossesse seront pris en compte dans la planification des horaires de la salariée, et pourront par exemple donner lieu aux solutions suivantes :

- aménagement des horaires pour éviter les embouteillages ou la surfréquentation des transports en commun ;
- recours partiel ou total au télétravail ;
- réduction du temps de travail.

Dans tous les cas, l'employeur ne pourra en aucun cas exiger de la salariée en état de grossesse d'effectuer des heures supplémentaires.

### Congé maternité

La durée du congé maternité est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté (art. L. 3141-5 du code du travail).

Afin de réduire les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des garanties au moins aussi favorable que celles prévues par la loi, les partenaires sociaux rappellent que, au retour de la salariée partie en congé maternité, son salaire doit être majoré des augmentations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### **Article 2.2.2**

#### *Paternité*

Les entreprises veillent à informer les salariés hommes de leur droit au congé de naissance (3 jours) et au congé paternité (11 jours consécutifs, et 18 jours pour des jumeaux), et les encouragent à le prendre dans les délais, soit dans les 4 mois à compter de la naissance de l'enfant.

Pour rappel, le congé paternité est dû pour les salariés en CDI comme en CDD, et donne lieu à des indemnités journalières de la part de l'assurance maladie.

Les entreprises sont incitées à utiliser comme indicateur propre le pourcentage de pères ayant pris l'intégralité de leur congé paternité (voir annexe 2).

### **Article 2.2.3**

#### *Parentalité*

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congés de maternité, de paternité, d'adoption et congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination de genre et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancien-



neté (art. L. 3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (art. L. 1225-54 du code du travail).

Pour les salariés ayant entamé une procédure de procréation médicalement assistée (PMA), les entreprises doivent autant que faire se peut aménager leur temps de travail en fonction des contraintes de cette procédure.

Par ailleurs, les entreprises du secteur doivent autant que faire se peut proposer un aménagement d'horaires pour les parents le jour de la rentrée scolaire. Une attention particulière sera portée aux familles monoparentales ou ayant un ou des enfants handicapés.

Le don de jours de repos est autorisé entre salarié(e)s dès lors que le bénéficiaire est parent d'un enfant de moins de 26 ans gravement malade et nécessitant au sens de la loi une présence soutenue.

Les jours pouvant faire l'objet d'un don sont les suivant :

- cinquième semaine de congés payés ;
- jours de RTT ;
- jours de récupération.

L'égalité entre les femmes et les hommes doit également être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient conformément à l'article 6.5 du titre VI de la convention collective ETSCE d'un congé annuel fractionnable de 3 à 5 jours ouvrés non rémunérés pour enfant malade. Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination dans leur attribution.

Afin de favoriser leur retour dans l'entreprise suite à un congé maternité ou parental, les salariés qui le souhaitent peuvent être informés par leur employeur de l'activité de l'entreprise durant leur absence.

Aussi, l'entreprise veille à ce que les vecteurs de communication utilisés dans l'entreprise soient accessibles aux salariés qui le souhaitent durant leur congé, en permettant par exemple :

- l'accès à l'intranet depuis leur domicile ;
- la communication sur les événements importants de l'entreprise ;
- l'envoi du journal interne s'il en existe un ;
- la participation à des événements internes à l'entreprise.

Par la suite, les entreprises se doivent d'agir sans discrimination eu égard au choix des salariées d'être ou non informées.

Les entreprises sont invitées à consulter et à diffuser auprès de leurs salariés concernés les guides sur la parentalité comme par exemple le Guide de la parentalité de l'ORSE, ou d'autres guides téléchargeables gratuitement sur des sites de confiance (site Ameli, etc.).

Les entreprises utiliseront comme indicateurs propres la répartition des congés parentaux par genre et le pourcentage de pères et de mères ayant pris un congé parental (voir annexe 2).

### TITRE III

#### **VEILLER À L'ÉGALITÉ SALARIALE ET CORRIGER LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION**

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération, et la nécessité de compenser les écarts de rémunération.

### **Article 3.1**

#### *Égalité salariale*

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3221-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes.

- au niveau de la branche : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelles et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ;
- au niveau des entreprises : l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. » Par ailleurs, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail, fixé à l'article L. 3121-2 du code du travail, doit être garanti notamment sur la base d'un indicateur chiffré et anonymisé mesurant les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2242-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes et ouvrira une négociation triennale sur le sujet à partir de la date d'extension du présent accord publié au *Journal officiel*.

Le rapport de branche 2018 constatant :

- pour le champ SV : « Le salaire moyen brut annuel d'une salariée permanente occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un salarié permanent (41 020 € pour un homme et 34 327 € pour une femme) » ;
- pour le champ AV : « le revenu annuel moyen d'une salariée permanente occupant un équivalent temps plein est inférieur à celui d'un salarié permanent (46 191 € pour un homme et 39 968 € pour une femme) ».

2 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

### **Article 3.2**

#### *Égalité de traitement des contrats de travail*

Les parties s'engagent à établir une réelle égalité de traitement des temps partiel et temps plein, des CDD et CDI, notamment en matière d'augmentation, de primes, de promotion, de droits, etc.

Par ailleurs, les parties signataires soulignent notamment que le travail à temps partiel ne saurait être un motif de non obtention de mesures salariales individuelles.

Les entreprises sont incitées à utiliser comme indicateur propre le taux de salariés ayant été augmentés, par genre, type de contrat et durée du travail (voir annexe 2).



### **Article 3.3**

#### *Réduction des écarts de salaire*

Afin de réduire les écarts de rémunération moyenne entre les hommes et les femmes, conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise définissant des garanties au moins aussi favorable que celles prévues par la loi, les partenaires sociaux rappellent que, au retour de la salariée partie en congé maternité, son salaire doit être majoré des augmentations générales perçues par tous les salariés pendant la durée de ce congé, ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés de la même catégorie professionnelle, ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

### **Article 3.4**

#### *Meilleure représentation des femmes*

Afin de permettre une meilleure représentation des femmes, la branche et les entreprises du champ encouragent la mixité voire la parité dans les organes de gouvernance.

Les entreprises utiliseront comme indicateur propre le pourcentage de femmes au sein des organes de gouvernance (conseil d'administration, comité directeur, instances représentatives du personnel, etc.) (voir annexe 2).

## **TITRE IV**

### **GARANTIR UN ACCÈS ÉGAL AUX DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 4.1**

#### *Accès à la formation professionnelle*

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et que l'accès à la formation doit être égalitaire, que le ou la salariée exerce son activité à temps complet ou à temps partiel. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que :

- le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du (de la) salarié(e) en matière de formation ;
- la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits à la formation ;
- les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

1 indicateur demandé à l'AFDAS sera suivi (voir annexe 1).

## **Article 4.2**

### *Vie personnelle et évolution de carrière*

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité, d'adoption ou d'un congé parental (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le (la) chef d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

## **TITRE V**

### **SUIVI DE L'ACCORD**

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche et proposer des indicateurs supplémentaires s'ils l'estiment nécessaire.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la négociation annuelle obligatoire de la branche.

## **TITRE VI**

### **AUTRES DISPOSITIONS**

#### **Article 6.1**

##### *Champ d'application et durée*

Le champ d'application du présent accord est celui des entreprises de la branche des ETSCE. Il est conclu pour une durée indéterminée, sachant qu'il pourra être mis à jour à l'occasion de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du code du travail.

#### **Article 6.2**

##### *Dépôt*

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie signataire et sera notifié à chaque organisation syndicale représentative non signataire.

#### **Article 6.3**

##### *Révision de l'accord*

La demande de révision émanant soit des employeurs, soit de l'une des organisations syndicales signataires, doit être notifiée à chaque partie signataire accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l'objet d'une demande de révision avant l'expiration d'une période d'application de 12 mois à compter de sa date d'entrée en vigueur.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie au présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire, par la négociation et la signature d'un avenant.

#### **Article 6.4**

##### *Extension et entrée en vigueur*

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

Les signataires conviennent expressément que le présent accord sera applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 24 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE

---

#### **Article 1.1. – Recrutement**

2 indicateurs :

- création et rupture des CDI par genre et catégorie professionnelle ;
- création et rupture des CDD par genre et catégorie professionnelle.

#### **Article 1.2. – Répartition par filière**

2 indicateurs :

- répartition des salariés permanents par filière administrative/technique et par genre ;
- répartition des salarié(e)s intermittents par genre.

#### **Article 1.3. – Répartition par niveau hiérarchique**

4 indicateurs :

- taux de cadre par genre ;
- répartition par genre des postes de cadres ;
- salaire moyen brut annuel par genre, catégorie et filière administrative/technique ;
- volume de salariés passés du statut de non cadre au statut de cadre par genre.

#### **Article 1.4. – Répartition par type de contrat et durée du travail**

2 indicateurs :

- répartition par genre des contrats à temps partiel ;
- répartition par genre des CDI et CDD.

#### **Article 1.5. – Revalorisation des emplois traditionnellement occupés par des femmes**

3 indicateurs :

- salaires bruts moyens des fonctions administratives (permanents) ;
- salaires bruts moyens des fonctions techniques (permanents) ;
- salaires bruts moyens des intermittents.

#### **Article 3.1. – Égalité salariale**

2 indicateurs :

- salaire brut moyen annuel en ETP par genre, ancienneté, catégorie et filière administrative/technique ;
- nombre moyen d'années d'ancienneté par genre.

#### **Article 4.1. – Accès à la formation professionnelle**

1 indicateur demandé à l'AFDAS :

- répartition des salariés par dispositif de formation et par genre.

## ANNEXE 2

### SUGGESTIONS D'INDICATEURS PROPRES AUX ENTREPRISES

---

#### **Article 1.3. – Répartition par niveau hiérarchique**

3 indicateurs :

- nombre de formations suivies par les membres des RH sur la thématique de l'égalité professionnelle ;
- nombre de réunions de sensibilisation réalisées ;
- nombre de personnes présentes lors de ces réunions.

#### **Article 1.4. – Répartition par type de contrat et durée du travail**

1 indicateur :

- nombre et genre des salarié(e)s ayant demandé à revenir à temps plein.

#### **Article 2.1. – Organisation du travail**

2 indicateurs :

- pourcentage de réunions se terminant avant 17 heures ;
- pourcentage de demandes de télétravail acceptées.

##### **Article 2.2.2. – Paternité**

1 indicateur :

- pourcentage de pères ayant pris l'intégralité de leur congé paternité.

##### **Article 2.2.3. – Parentalité**

2 indicateurs :

- répartition des congés parentaux par genre ;
- pourcentage de pères et de mères prenant un congé parental.

#### **Article 3.2. – Égalité de traitement des contrats de travail**

1 indicateur :

- taux de salariés ayant été augmentés, par genre, type de contrat et durée du travail.

#### **Article 3.4. – Meilleure représentation des femmes**

1 indicateur :

- pourcentage de femmes dans les organes de direction et parmi les représentants du personnel.

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

ACCORD DU 24 JUILLET 2018  
RELATIF AU DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ MUTUALISÉ  
POUR LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE ETSCE

NOR : ASET1851069M  
IDCC : 2717

---

Entre :  
SYNPASE ;  
FICAM,

D'une part, et  
CFTC ;  
F3C CFDT,

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

PRÉAMBULE

Les organisations représentatives d'employeurs et de salariés appartenant à la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement se sont réunies afin d'instituer des prestations sociales nécessitant la prise en compte d'éléments relatifs à la situation des salariés sans lien direct avec le contrat de travail. Ces prestations ont vocation à instituer un degré élevé de solidarité dans la branche.

Afin d'assurer un maximum d'efficacité à cette action, les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de l'organiser à la plus grande échelle possible. Pour y parvenir, ils décident donc de recourir à une gestion et un financement mutualisés en créant un fonds de solidarité, tels qu'autorisés par l'article L. 912-1, IV du code de la sécurité sociale.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application et bénéficiaires*

Le présent accord organise la mise en place d'un degré élevé de solidarité au sein des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Le champ du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises techniques au service de la création et de l'événement du 21 février 2008.

Les bénéficiaires de l'action sociale sont ceux retenus par l'accord de prévoyance modifié de la branche et celui relatif aux frais de santé.

## **Article 2**

### *Comité de suivi*

Le comité de suivi du fonds de solidarité est celui institué à l'article 7 de l'accord collectif instituant le régime de prévoyance du 31 juillet 2008.

## **Article 3**

### *Prestations*

L'action sociale et les actions de prévention de la branche peuvent prendre les formes prévues dans la liste suivante :

1° Le financement d'actions de prévention concernant les risques professionnels ou d'autres objectifs de la politique de santé, relatifs notamment aux comportements en matière de consommation médicale.

Ces actions de prévention pourront relayer des actions prioritaires dans des domaines identifiés comme tels dans le cadre de la politique de santé, notamment des campagnes nationales d'information ou de formation, ou prévoir des actions propres au champ professionnel ou interprofessionnel concerné et visant à réduire les risques de santé futurs et à améliorer les conditions de vie au travail et la santé des salariés.

2° La prise en charge de prestations sociales, comprenant notamment :

a) Soit à titre individuel : l'attribution, lorsque la situation matérielle des intéressés le justifie, d'aides et de secours individuels aux salariés, anciens salariés et ayants droit ;

b) Soit à titre collectif, pour les salariés, les anciens salariés ou leurs ayants droit : l'attribution d'aides leur permettant de faire face à la perte d'autonomie, y compris au titre des dépenses résultant de l'hébergement d'un adulte handicapé dans un établissement médico-social, aux dépenses liées à la prise en charge d'un enfant handicapé ou à celles qui sont nécessaires au soutien apporté à des aidants familiaux.

3° Toute autre action entrant dans le champ de l'action sociale telle que définie ci-dessus.

Les prestations instituées dans ce cadre sont gérées de manière mutualisée.

Le comité de suivi établit le règlement relatif aux modalités de gestion des prestations proposées dans le cadre du fonds de solidarité.

Ce règlement prévoira l'ordre prioritaire des différentes actions visées dans la liste ci-dessus, et pourra notamment fixer les orientations des actions de prévention ainsi que les conditions et modalités d'attribution des prestations d'action sociale.

La branche a déterminé les axes prioritaires suivants :

a) La solidarité intergénérationnelle ;

b) Les salariés RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé) ;

c) La prévention des risques professionnels pour l'ensemble des salariés relevant du champ de l'accord.

## **Article 4**

### *Financement de ces actions*

Les prestations ainsi instituées sont financées dans le cadre de l'article R. 912-3 qui renvoie au R. 912-1 du code de la sécurité sociale par une somme égale à 2 % des cotisations nettes de taxes

perçues au titre des garanties prévoyance et frais de santé (base + options + renforts individuels) de la branche.

Les entreprises relevant du présent accord sont tenues de verser ces sommes à l'organisme assureur auprès duquel sont garantis les régimes de frais de santé et/ou de prévoyance de leurs salariés. Cet organisme assureur sera ensuite chargé de les reverser de façon globale à l'organisme gestionnaire visé à l'article 5 ci-après sans mentionner le (ou les) nom (s) des entreprise(s).

Le versement des 2 % au gestionnaire par les organismes assureurs devra avoir lieu 2 mois, au plus, après l'approbation des comptes et, au plus tard, le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Les entreprises, responsables de l'effectivité de ce reversement par leur organisme assureur doivent :

- informer leur organisme assureur du présent accord lors de la souscription des garanties prévoyance et frais de santé (base + options + renforts individuels) ;
- obtenir de leur organisme assureur une attestation certifiant le reversement effectif des sommes à l'organisme gestionnaire mentionné ci-dessous.

Lors de la demande du bénéfice des prestations, cette attestation devra être présentée au tiers de confiance visé à l'article 6 ci-après afin de contrôler le respect de leurs obligations par les entreprises soumises au présent accord.

## **Article 5**

### *Création d'un fonds de solidarité*

Il est créé un fonds de solidarité, chargé de percevoir les sommes définies à l'article 4 ci-dessus et de les utiliser pour financer les prestations d'action sociale et de prévention précisées par le règlement intérieur du comité de suivi.

La gestion de ce fonds est confiée à un organisme gestionnaire pour le compte du comité de suivi : L'institution de Prévoyance Audiens Santé Prévoyance.

## **Article 6**

### *Fonctionnement du fonds de solidarité*

Le fonds de solidarité est géré par l'organisme gestionnaire désigné à l'article 5 conformément aux directives du comité de suivi.

Les actifs de ce fonds sont l'objet d'une gestion distincte des autres actifs du gestionnaire. L'organisme gestionnaire établit, chaque année, un compte de résultat du fonds de solidarité présenté au comité de suivi.

## **Article 7**

### *Rôle et mission du tiers de confiance*

Le comité de suivi mandate un tiers de confiance indépendant pour faciliter le processus de collecte, valider les sommes versées conformément à l'article 4 ci-dessus et permettre la confidentialité des informations transmises par chaque organisme assureur.

Le tiers de confiance a mandat pour :

1. Informer les organismes assureurs sur la base d'une liste validée par le comité de suivi du présent accord.
2. Rappeler aux organismes assureurs l'obligation du versement annuel des sommes définies à l'article 4 ci-dessus.
3. Demander à chaque organisme assureur de compléter le fichier permettant de maintenir à jour la liste des entreprises ayant acquitté leur cotisation. Les informations demandées aux organismes assureurs ne comprendront aucunes données à caractère personnel sur les salariés des entreprises de



la branche. En outre, la liste communiquée au comité de suivi ne mentionnera pas les organismes assureurs retenus par les différentes entreprises de la branche.

4. Organiser le suivi du processus.
5. Collecter les attestations non nominatives auprès des entreprises.
6. Remettre un bilan annuel au comité de suivi.

Le tiers de confiance désigné par le comité de suivi est le cabinet AOPS Conseil.

## **Article 8**

### *Dispositions finales*

8.1. Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du premier jour du trimestre civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

8.2. Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir deux fois par an pour suivre le dispositif et à se réunir au moins une fois tous les 3 ans pour assurer un suivi du présent accord et mettre à jour le règlement intérieur du comité de suivi.

8.3. Le présent accord pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 et suivants du même code.

8.4. Compte tenu de l'objectif de mutualisation recherché par le présent accord, il s'applique quel que soit l'effectif de l'entreprise entrant dans son champ d'application, sans qu'il n'y ait lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

8.5. Le présent accord collectif sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales en vigueur et fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 24 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3355

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2717. – ENTREPRISES TECHNIQUES**  
**AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

---

AVENANT DU 24 JUILLET 2018  
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD COLLECTIF DU 31 JUILLET 2008  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1851068M  
IDCC : 2717

---

Entre :  
SYNPASE ;  
FICAM,

D'une part, et  
CFTC ;  
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Depuis la conclusion de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées, et de ses avenants successifs, les partenaires sociaux de la branche des entreprises techniques au service de la création et de l'événement se sont réunis dans le cadre du comité de suivi, conformément à l'article 7 de l'accord du 31 juillet 2008 précité, afin d'étudier les comptes de résultats du régime de prévoyance pour l'année 2017 et les possibilités d'évolution du dispositif pour l'avenir.

À la suite de cette réunion, il a été décidé :

- d'améliorer le niveau des garanties en matière d'invalidité et d'incapacité temporaire de travail ;
- d'instituer de nouvelles garanties « Obsèques » et « Rente viagère enfant handicapé ».

Pour ce faire, les parties ont décidé de modifier les termes de l'accord du 31 juillet 2008 dans sa rédaction issue de ses avenants successifs.

## **Article 1<sup>er</sup>**

*Révision de l'accord collectif du 31 juillet 2008  
dans sa rédaction issue de ses avenants successifs*

### **Article 1.1**

*Amélioration du niveau des garanties « Incapacité » et « Invalidité »*

Le contenu des articles 3.3.1 et 3.4 de l'accord collectif du 31 juillet 2008, respectivement intitulés « Incapacité temporaire de travail » et « Invalidité-incapacité permanente totale ou partielle », est modifié de telle sorte que les 5 occurrences d'un taux de « 75 % » y figurant sont remplacées, à chaque fois, par la mention d'un taux de « 80 % ».

### **Article 1.2**

À l'article 3 de l'accord collectif du 31 juillet 2008 instituant des garanties collectives et obligatoires décès, incapacité, invalidité mutualisées :

1. Il est inséré un nouvel article 3.5 intitulé « Obsèques » et rédigé comme suit :

« Article 3.5

*Obsèques*

Il est versé une indemnité en cas de décès :

- du salarié ;
- du conjoint ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou concubin, du salarié ;
- d'un enfant à charge du salarié.

Le montant de cette indemnité est égal à 100 % du plafond mensuel de la sécurité sociale. Cette indemnité est versée à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, sur présentation de la facture des pompes funèbres ; elle est limitée aux frais réels en cas de décès d'un enfant de moins de 12 ans.

La qualité des personnes ouvrant droit à cette garantie s'apprécie au moment du décès ».

2. Il est inséré un nouvel article 3.6 intitulé « Rente viagère enfant handicapé » et rédigé comme suit :

« Article 3.6

*Rente viagère enfant handicapé*

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de 200 €.

Les bénéficiaires de la présente garantie sont :

Le ou les enfants handicapés du salarié, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs et dont l'état de handicap est reconnu.

Pour justifier du handicap du ou des bénéficiaires, doit être obligatoirement joint à la demande de liquidation des prestations, sous enveloppe cachetée destinée au médecin-conseil de l'Institution, un certificat médical attestant, à la date du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du salarié, de l'état de handicap du bénéficiaire potentiel, limitant son activité ou restreignant sa participation à la vie en société, subie dans son environnement en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou de plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

3. L'article 3.5 intitulé « Exclusions et limitations de garanties » est déplacé et, désormais, renuméroté dans un nouvel article 3.7.

4. S'agissant du personnel non cadre, la part de cotisation relative à la garantie incapacité temporaire est intégralement supportée par le salarié, sans que la cotisation globale à sa charge ne puisse excéder 50 % de la cotisation totale, tous risques confondus. Cette précision est ajoutée à l'article 2.3. – Répartition des cotisations.

## **Article 2**

### *Extension*

Le présent avenant sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises relevant de la branche.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> jour du mois civil qui suit la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

À compter de cette date, les articles 2 et 3 de l'accord du 31 juillet 2008, dans sa rédaction issue de ses avenants successifs, seront donc modifiés comme exposé ci-dessus. Les autres dispositions de l'accord collectif du 31 juillet 2008 et de ses avenants successifs demeurent inchangées.

## **Article 4**

### *Dépôt*

Le présent avenant sera déposé auprès de l'administration conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, selon les modalités et conditions prévues par les dispositions des articles L. 2231-5-1 et R. 2231-1-1 du code du travail, les parties au présent avenant pourront convenir que celui-ci ne sera rendu public que partiellement.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 24 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

ACCORD N° 2018-3 DU 29 MAI 2018  
RELATIF À L'INSERTION ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI  
DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

NOR : ASET1851064M

IDCC : 1536

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent négocier un nouvel accord relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet accord, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

## **Article 1.1**

### *Préambule*

Le présent accord a été initié dans le cadre de l'article 25 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre la démarche entreprise par le précédent accord à durée déterminée du 6 septembre 2011 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées, se substituant à l'ensemble de ses dispositions.

Ainsi, cet accord fixe des mesures favorisant l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap dans le cadre de la politique sociale de l'entreprise et de la branche.

Ces mesures s'articulent selon 4 axes :

- l'insertion de personnes en situation de handicap dans l'entreprise ;
- l'emploi des salariés en situation de handicap ou devenus handicapés ;
- la formation professionnelle des travailleurs en situation de handicap ;
- l'accompagnement des entreprises dans leur démarche d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

Les signataires du présent accord sont attachés au principe d'égalité de traitement. À ce titre, la situation de handicap ne saurait constituer un motif de discrimination.

## **Article 1.2**

### *Entreprises concernées*

Cet accord est applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536), selon les seuils d'effectif fixés légalement.

## **Article 1.3**

### *Positionnement de l'accord de la branche*

L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap relèvent du ressort de la branche.

Cet accord s'impose aux entreprises relevant du champ d'application de la branche, ces dernières ne pouvant déroger dans un sens moins favorable aux stipulations de l'accord.

## **Article 1.4**

### *Bilan de branche*

La FNB et les organisations syndicales représentatives dans la branche ont partagé un diagnostic quantitatif sur la situation de l'emploi des personnes en situation de handicap, réalisé par l'OPCA TS sur la base des données issues des déclarations obligatoires d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH) collectées et traitées par l'AGEFIPH.

Pour la branche, selon les données AGEFIPH transmises, le taux global de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (OETH) est passé de 2,63 % en 2014 à 2,39 % en 2015 puis à 2,48 % en 2016 (taux global de l'OETH national : 4 % en 2015) sur un périmètre d'établissements autonomes concernés par l'obligation d'emploi en hausse entre 2014 et 2016 (110 en 2014 et 141 en 2016 – sachant qu'une entreprise peut effectuer une seule déclaration pour plusieurs sites).

Selon le rapport de branche 2017, 46 % des entreprises interrogées déclarent employer des personnes en situation de handicap.

31 % des entreprises interrogées déclarent avoir signé des contrats avec des entreprises adaptées (EA), des centres de distribution de travail à domicile, des établissements ou service d'aide par le travail (ESAT) agréés.

Fort des spécificités propres aux métiers de la branche, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants sur les caractéristiques des bénéficiaires :

- en 2016, 8 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont des hommes (contre près de 6 sur 10 pour la moyenne nationale tous secteurs) ;
- 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 travaillent à temps complet (contre 7 sur 10 à l'échelle nationale) ;
- la répartition des travailleurs en situation de handicap par type de contrat est comparable à la moyenne nationale : 9 travailleurs en situation de handicap sur 10 détiennent un CDI ;
- 6 travailleurs en situation de handicap sur 10 sont âgés de plus de 50 ans ;
- 2/3 des travailleurs en situation de handicap ont une ancienneté de plus de 10 ans dans la branche ;
- la répartition des travailleurs en situation de handicap selon le type de reconnaissance est comparable à celle observée au niveau national : près des 3/4 des travailleurs en situation de handicap appartiennent à la catégorie « RQTH » (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé).

## **Article 2**

### *Insertion des personnes en situation de handicap*

#### **Article 2.1**

##### *Favoriser l'insertion par l'information et la sensibilisation*

L'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap constituent l'un des thèmes de la négociation annuelle obligatoire. Elle doit se dérouler sur la base d'un rapport annuel établi par l'employeur présentant la situation de l'entreprise au regard de son obligation d'emploi de travailleurs en situation de handicap.

C'est ainsi qu'au-delà d'un simple constat, le rapport doit constituer un réel diagnostic permettant de faire un état des lieux et de dégager des pistes d'actions pour mettre en place une véritable politique d'insertion.

En relation avec les instances représentatives du personnel, quand elles existent, l'entreprise met en place, à l'égard de l'ensemble du personnel (direction de l'entreprise et salariés ainsi que les instances représentatives du personnel) des actions visant à :

- faire évoluer la perception du handicap dans l'entreprise ;
- communiquer sur la notion de travailleurs en situation de handicap ;
- favoriser l'accueil et l'intégration dans l'entreprise ;
- favoriser les démarches volontaires des salariés à faire reconnaître leur handicap.

Afin que chaque entreprise puisse :

- faire évoluer l'insertion des travailleurs en situation de handicap dans l'entreprise, sont mis en place :
  - des actions de communication interne et externe visant à promouvoir l'accord de branche, des actions de l'entreprise visant à faire évoluer le regard porté sur le handicap (réunions, diffusion d'articles dans les outils de communication, d'affiches, plaquettes, sites internet, participation à la semaine du handicap...) ;
  - des modules de formation auprès de l'encadrement et des salariés pour lever les stéréotypes, préjugés, stimuler l'évolution des mentalités en facilitant l'intégration des personnes en situation de handicap ;

- se situer par rapport à des données nationales, les signataires de cet accord souhaitent collaborer avec l'AGEFIPH.

## **Article 2.2**

### *Favoriser l'insertion par le recours aux acteurs externes*

Afin de soutenir l'action des entreprises, les parties au présent accord s'engagent à communiquer auprès des chefs d'entreprises sur les différents acteurs pouvant les aider, y compris financièrement pour certains d'entre eux, dans l'insertion de personnes en situation de handicap :

- AGEFIPH ;
- ANACT-ARACT ;
- médecine du travail ;
- réseaux d'insertion et de placement ;
- Pôle emploi ;
- entreprises de travail temporaire ;
- Cap emploi – SAMETH ;
- écoles, universités ;
- centres de réadaptation professionnelle ;
- Organismes de prévoyance...

## **Article 2.3**

### *Favoriser l'insertion par les aides existantes en termes d'embauches et d'aménagement*

Les signataires du présent accord tiennent à rappeler que des aménagements techniques du poste de travail et de l'organisation de l'entreprise peuvent s'avérer nécessaires pour permettre la compatibilité du poste au handicap.

Pour ce faire, des aides spécifiques peuvent être sollicitées auprès de l'État ainsi que de l'AGEFIPH. Il s'agit tant d'aides financières destinées notamment à faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap que des prestations de conseils réalisées par des experts sélectionnés et financés par l'AGEFIPH afin d'accompagner l'entreprise et le travailleur en situation de handicap.

## **Article 3**

### *Emploi des personnes en situation de handicap*

Au regard du rapport de branche et du taux d'emploi global des travailleurs en situation de handicap de 2,48 % en 2016, la branche se fixe pour objectif triennal une augmentation du taux d'emploi des travailleurs en situation de handicap à hauteur de 0,6 % au terme de l'accord, soit 0,2 % du taux de travailleurs en situation de handicap par an, tout en rappelant que l'objectif est l'atteinte du seuil légal.

## **Article 3.1**

### *Emploi direct*

Afin de favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap, la branche rappelle que l'embauche directe de travailleurs doit être l'objectif premier et l'axe prioritaire.

Les parties rappellent qu'il n'existe pas d'emplois réservés de quelque nature que ce soit et que tous les postes à pourvoir, quel que soit le type de contrat de travail, sont couverts au recrutement de personnes en situation de handicap en fonction des seuls critères de compétence.

Dans ce cadre, chaque personne est prise en compte à due proportion de son temps de présence dans l'entreprise.



## **Article 3.2**

### *Emploi indirect*

L'embauche directe doit être privilégiée, mais le recours à des contrats de fourniture de sous-traitance ou de prestations de services avec les entreprises adaptées ou des établissements d'aide par le travail, peut constituer également une solution subsidiaire (exemples : entretien des espaces verts, livraison de plateaux-repas, traiteurs, fournitures de bureau, recyclage, mobilier de bureau, archi-vage, conciergerie d'entreprise, plate-forme numérique...)

## **Article 4**

### *Mesures en faveur des travailleurs en situation de handicap*

Dans le cadre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs en situation de handicap, l'entreprise conduit une réflexion en partenariat avec les instances représentatives du personnel et les acteurs extérieurs cités ci-avant, sur les mesures et aménagements requis, pour permettre à une personne en situation de handicap d'occuper un emploi, de l'exercer et d'évoluer dans l'entreprise, mesures dont le coût reste compatible avec la gestion de l'entreprise.

## **Article 4.1**

### *Accessibilité des locaux*

Conformément aux obligations légales, l'accessibilité à l'environnement de travail est une condition préalable et nécessaire à l'intégration réussie des personnes en situation de handicap dans l'emploi. Il est rappelé que ces travaux ne peuvent pas être financés par les budgets d'aménagement de poste susmentionné.

L'entreprise étudie régulièrement l'ergonomie et les possibilités d'adaptation des postes de travail pour en assurer l'accès aux personnes en situation de handicap. Cette préoccupation doit être primordiale lors de l'aménagement de nouveaux locaux.

## **Article 4.2**

### *Accessibilité des postes de travail et de l'environnement de travail*

Dans le cadre du processus d'embauche, le chef d'entreprise s'engage à explorer l'ensemble des aménagements de postes nécessaires et compatibles avec le poste et l'organisation de l'entreprise pour permettre l'accueil d'un candidat faisant état d'un handicap.

En fonction de l'organisation de l'entreprise et du type de poste, l'entreprise s'engage à examiner les aménagements possibles tels que le recours au télétravail, et l'utilisation des nouvelles technologies de l'information et de communication pour les salariés en situation de handicap en lien avec la médecine du travail.

Quand elles existent, les commissions d'aide au logement peuvent assister des salariés en situation de handicap dans la recherche d'un logement adapté, plus proche de l'entreprise. En l'absence d'une telle commission, les travailleurs en situation de handicap peuvent être épaulés par une personne de la direction et/ou les institutions représentatives du personnel.

## **Article 4.3**

### *Recrutement et accueil*

Les entreprises s'engagent à ne procéder à aucune discrimination à l'embauche notamment en raison du handicap.

Le principe de l'égalité de traitement de salaire avec les salariés valides accomplissant la même tâche s'applique aux travailleurs en situation de handicap.

Afin de faciliter l'intégration d'un salarié en situation de handicap, l'entreprise doit veiller à :

- comme précisé dans l'article 3.1, sensibiliser le personnel en général sur la notion du handicap et ses implications. Une attention particulière devra être portée sur l'information des membres de l'équipe (encadrants et personnels de proximité) que le salarié rejoint afin de leur permettre de favoriser l'intégration et l'accompagnement du salarié à son poste ;
- avant sa prise de poste, organiser un accueil personnalisé si nécessaire ;
- adosser, le cas échéant cet accueil, à la mise en place d'un parrainage par un salarié volontaire de l'entreprise.

L'entreprise s'assure de la bonne intégration du salarié par des entretiens réguliers afin de connaître ses besoins ou les éléments permettant de faciliter l'exercice de ses missions.

#### **Article 4.4**

##### *Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés devenus handicapés*

Les parties au présent accord rappellent le caractère essentiel de la prévention des risques professionnels afin d'éviter des accidents et des maladies professionnelles et d'éviter qu'ils ne débouchent sur des situations de handicap.

Les parties considèrent, par ailleurs, que le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu handicapé, quelle qu'en soit l'origine, constitue une priorité pour les entreprises en favorisant en premier lieu le maintien dans son poste ou un emploi de la même catégorie ou équivalente avec une rémunération équivalente, poste compatible avec ses aptitudes physiques et professionnelles.

À cette fin, l'entreprise :

- en collaboration avec les institutions représentatives du personnel, organisera la détection précoce des salariés en difficulté ;
- sensibilisera les salariés à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (modalités et conséquences de la RQTH), étant entendu que cette démarche reste individuelle et volontaire ;
- rappellera à tout collaborateur, qu'il peut solliciter directement et à tout moment un rendez-vous avec le médecin du travail en dehors des visites périodiques ;
- le cas échéant, octroiera une journée d'absence rémunérée ou 2 demi-journées consécutives ou non (sur justificatif [s]) pour effectuer les démarches en lien avec la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

L'entreprise doit conduire une réflexion sur l'adaptation des postes aux capacités des salariés concernés.

Les institutions représentatives du personnel sont associées à cette réflexion.

Dans ce cadre, elles sont informées et/ou consultées, notamment :

- pour identifier les principaux facteurs d'incompatibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation ;
- assurer un suivi de l'adaptation.

L'entreprise associe également à cette démarche le médecin du travail tant pour favoriser le maintien dans l'emploi d'un travailleur handicapé que de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour anticiper une éventuelle dégradation de la situation de handicap portant une attention particulière sur les absences maladie de longue durée notamment.

De plus, en tant que de besoin, l'entreprise peut faire appel à des experts externes (ergonomes, INRS, ANACT...). Un partenariat avec les Cap emploi – Sameth peut également être mis en place par l'entreprise pour des aménagements de postes adaptés et durables.

## Article 5

### *Formation professionnelle en lien avec des situations de handicap*

La formation constitue un axe de progression et d'adaptation professionnelle et un facteur d'intégration des personnes handicapées que l'entreprise doit privilégier.

## Article 5.1

### *Accueil des stagiaires et des personnes issues de la formation professionnelle continue en situation de handicap*

Les partenaires sociaux signataires de cet accord rappellent que :

- le stage permet à la fois aux personnes en situation de handicap de se former et à l'entreprise de sensibiliser les équipes à l'accueil de personnes handicapées ;
- l'alternance permet de compléter la qualification du travailleur handicapé, de lui apporter un niveau de qualification supplémentaire et une expérience en entreprise. Elle donne lieu à une meilleure adaptation de la formation aux besoins et facilite le parcours d'intégration et de formation individualisé.

La mise en place de partenariats avec des écoles avec des correspondants handicap permet de proposer des formations aux jeunes et de sensibiliser au handicap. De plus, pour les entreprises, cela permet d'identifier de futures candidatures.

Dès lors, ils souhaitent inciter les entreprises à intégrer des stagiaires et des personnes en situation de handicap issues de la formation professionnelle continue dans la vie professionnelle.

Le cas échéant, l'entreprise se doit de mettre en place un suivi particulier pendant la période de formation et en fin de formation.

## Article 5.2

### *Formation continue des salariés en situation de handicap*

Les parties rappellent leur volonté de favoriser les moyens d'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap, ces moyens devant contribuer au maintien et au développement de leur qualification et de leur employabilité.

Les personnes en situation de handicap de faible niveau de qualification constituent un public devant être privilégié dans le cadre des actions de professionnalisation.

Les entreprises s'engagent à promouvoir auprès des personnes en situation de handicap les formations qualifiantes dont celles débouchant sur la délivrance d'un CQP.

L'entreprise doit assurer par des entretiens réguliers le suivi de la progression des parcours professionnels des salariés handicapés.

L'entreprise s'engage à réaliser des actions de formation accessibles et/ou adaptées aux salariés en situation de handicap :

- adaptation au handicap (par exemple : modification des conditions matérielles, techniques, pédagogiques ou humaines...) ;
- système de transport spécifique éventuel ;
- prise en charge de frais d'hébergement selon les obligations légales.

## Article 5.3

### *Formation des tuteurs et des équipes encadrantes*

Dans l'optique affirmée de sensibilisation des salariés aux situations de handicap et d'intégration des travailleurs en situation de handicap, des actions de formation pourront être proposées à l'égard des salariés sur ces questions et notamment des actions permettant des formations de tutorat.

## Article 6

### *Accompagnement des entreprises*

Les parties au présent accord conduiront les démarches nécessaires auprès de l'AGEFIPH afin d'obtenir son soutien pour réaliser un état des lieux de la branche servant de point de repère aux entreprises du secteur et communiquer sur le sujet du handicap.

Sur la base de cet état des lieux, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications :

- conduira les actions nécessaires afin de garantir l'employabilité des personnes en situation de handicap dans la branche ;
- sous réserve de la fiabilité des données recueillies, organisera toute action de communication sur ce thème (onglet dédié sur le site internet de l'observatoire des métiers de la branche, guide informatif...) ;
- organisera toute action, auprès des entreprises de la branche, favorisant la communication des démarches entreprises et bonnes pratiques mises en œuvre en vue de leur diffusion.

## Article 7

### *Suivi de l'accord*

Des indicateurs relatifs aux travailleurs en situation de handicap seront intégrés au rapport de branche et/ou feront *a minima* l'objet d'une enquête dédiée tous les 2 ans.

## Article 8

### *Révision et dénonciation de l'accord*

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

## Article 9

### *Durée et date d'effet de l'accord*

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

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.

## Article 10

### *Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

## **Article 11**

### *Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 2018-4 DU 29 MAI 2018  
PORTANT RÉVISION DE L'ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2007  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES

NOR : ASET1851066M

IDCC : 1536

---

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de l'accord à durée indéterminée du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

## **Article 2**

### *Objet de l'avenant*

L'avenant a pour objet la révision de l'accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions de l'avenant*

Les dispositions de l'avenant annulent et remplacent l'ensemble des dispositions de l'accord du 11 décembre 2007 relatif à l'égalité professionnelle des femmes et des hommes.

Ces dispositions sont révisées comme suit :

### « CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### PRÉAMBULE

##### Article 1.1

##### *Champ d'application de l'accord*

Les dispositions du présent avenant concernent les entreprises appliquant la convention collective des distributeurs conseils hors domicile.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions du texte révisé.

##### Article 1.2

##### *Finalité de l'accord*

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a fait l'objet d'un intérêt marqué de la part des pouvoirs publics et des partenaires sociaux au cours des dernières années.

Par le présent accord, s'inscrivant dans le prolongement des dispositions légales, les parties affirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle sous toutes ses formes entre les femmes et les hommes et entendent faire de la mixité professionnelle un atout et un facteur d'enrichissement, de complémentarité, de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Il est rappelé à cet égard que la branche a déjà inscrit le principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de sa convention collective.

Pour autant, les parties conviennent qu'à ce jour ces dispositions doivent être complétées dans le sens d'un engagement fort de la branche permettant de favoriser cette égalité.

C'est l'objet du présent accord qui s'appuie sur la volonté des partenaires sociaux de poursuivre et d'intensifier les actions et donner un cadre permettant d'impulser des dynamiques de plans d'actions et/ou d'accords en entreprise pour initier une large palette de dispositifs correspondant aux besoins des entreprises et visant également à développer la qualité de vie au travail des salariés, dans le respect de l'équilibre vie personnelle, familiale et vie professionnelle.

Dans cette optique, les parties entendent utiliser le présent accord comme un outil au service de la promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### Article 1.3

#### *Domaines d'actions prioritaires*

Dans cette perspective, les signataires ont identifié les domaines d'actions prioritaires suivants :

- embauche ;
- formation ;
- promotion professionnelle ;
- conditions de travail ;
- rémunération effective ;
- articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la vie personnelle et familiale.

Ces domaines d'actions feront l'objet d'indicateurs dans le rapport de branche permettant aux partenaires sociaux de piloter les avancées en la matière.

En outre, l'élaboration de cet accord de branche doit permettre aux entreprises, soumises à l'obligation de négocier, de les aider dans l'établissement des accords ou plan d'actions.

Afin de concilier la primauté de l'accord de branche avec l'obligation de négocier des entreprises, où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales et dans lesquelles au moins un délégué syndical est désigné, en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les accords d'entreprise ou plan d'actions devront intégrer :

- au moins 3 domaines d'actions, pour les entreprises de moins de 300 salariés ;
  - au moins 4 domaines d'actions, pour les entreprises de 300 salariés et plus,
- comprenant en tout hypothèse la rémunération effective.

### Article 1.4

#### *Diagnostic de branche*

Quant à la démarche adoptée, les signataires sont partis d'un constat commun, aux termes duquel, fort des spécificités propres aux métiers, notamment de la filière logistique, il ressort les éléments suivants :

- des métiers tels que livreur, agent logistique, manutentionnaire, cariste... prépondérants au sein de la profession, nécessitent souvent des efforts physiques qui peuvent expliquer le peu d'attrait ou de possibilité d'exercer ces métiers pour les femmes ;
- en 2015, la part des femmes, sur le total des effectifs, représente 24 % contre 19 % en 2012 ; avec une moyenne d'âge de 37 ans et 40 ans pour les hommes ;
- les hommes et les femmes ont une ancienneté relativement identique : 35 % des salariés ont une ancienneté inférieure à 4 ans et 24 % ont une ancienneté supérieure à 20 ans ;
- en 2015, 71 % des femmes travaillaient à temps plein (contre 94 % pour les hommes) ; 62 % des temps partiels étaient des femmes contre 72 % en 2012 ;
- en 2015, les femmes représentaient :
  - 62 % des employés ;
  - 33 % des techniciens – agents de maîtrise ;
  - 35 % des cadres ;
  - 11 % des dirigeants ;
- en 2015, il était à noter la féminisation des postes en logistique (16 % des postes dans l'approvisionnement sont occupés par des femmes) ;
- en matière de formation professionnelle, en 2012 :
  - 20 % des bénéficiaires étaient des femmes ;



- les bénéficiaires de périodes de professionnalisation étaient à 82 % des hommes ;
- 38 % des bénéficiaires de contrats de professionnalisation étaient des femmes.

Les partenaires sociaux s'accordent quant au fait que les récents changements d'OPCA n'ont pas permis d'établir des données plus récentes.

## CHAPITRE II

### EMBAUCHE

Les parties rappellent qu'aux termes des dispositions de la convention collective (IDCC 1536), interdiction est faite, dans le cadre d'une procédure de recrutement, de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi, quels que soient les caractères du contrat de travail envisagé, ou dans toute autre forme de publicité relative à une embauche, le sexe ou la situation de famille du candidat recherché.

Les parties réaffirment avec force que les seuls critères pouvant être pris en compte dans le cadre d'une procédure de recrutement sont ceux afférents aux compétences professionnelles.

Pour permettre une meilleure représentation en termes de mixité lors du recrutement, les parties s'engagent à ce que des actions prioritaires soient menées au niveau de la branche et de l'entreprise, portant sur l'amélioration de l'accès des femmes et des hommes à des emplois sur des postes à faible représentation de l'autre sexe (préparation de commandes, livraison, commercial, accueil téléphonique, postes de direction) par le biais de :

- la communication et la formalisation des offres et descriptions de poste dans le respect des principes fondamentaux de l'égalité femmes/hommes et de la législation notamment par :
  - la dénomination au féminin et au masculin ou mention "F/H" après l'intitulé du poste ;
  - l'affichage de la législation en vigueur dans les locaux où se fait l'embauche ;
  - la diffusion large des offres d'emploi ;
- la diversification des canaux de recherches de candidats afin de rendre les offres accessibles au plus grand nombre et d'élargir l'éventail des candidatures ;
- processus de recrutement se déroulant de manière identique pour les femmes et les hommes, dans le respect de la conciliation entre vie personnelle et professionnelle, le processus étant présenté de manière transparente à chaque candidat ;
- réponses à toutes les candidatures mêmes non retenues par tout moyen dans un délai raisonnable ;
- la mise en œuvre d'actions de formation ciblées pour les collaborateurs en charge du recrutement sur le thème la diversité/égalité des chances/mixité/non-discrimination/lutte contre les stéréotypes/la prévention et la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement (moral et sexuel) et les violences.

Les parties suggèrent aux entreprises de favoriser la participation des femmes ou des hommes de l'entreprise exerçant des métiers où ces derniers se trouvent peu représentés à toute action et/ou événement visant à promouvoir leur métier (exemples : forums, salon des métiers, journées portes ouvertes, interventions en établissements scolaires).

Les entreprises de la branche s'engagent à réduire l'écart entre le pourcentage des femmes et des hommes pour les métiers très masculinisés et ceux étant très féminisés.

## CHAPITRE III

### PROMOTION ET ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

#### Article 3.1

##### *Préambule*

Dans les entreprises, les employeurs et les institutions représentatives du personnel prendront les mesures nécessaires pour élargir paritairement les possibilités d'emploi et d'évolution professionnelle, notamment dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Par ailleurs, compte tenu du caractère large de ce que peut revêtir, d'une entreprise à une autre, la notion de "promotion", il est important que l'entreprise précise clairement la définition qu'elle retient. À défaut, celle-ci s'entendra du passage dans un niveau supérieur, conformément au rapport de situation comparée du ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité.

#### Article 3.2

##### *Égalité de traitement entre les femmes et les hommes en termes de promotion et d'évolution professionnelle*

Dès lors, il est rappelé que la convention collective prévoit l'interdiction de prendre en considération le genre pour toute mesure, notamment en matière d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle.

Ce principe doit par conséquent se traduire par une égalité d'évolution entre les femmes et les hommes occupant des emplois identiques et disposant d'une expérience similaire.

Pour mener à bien cette tâche, l'intitulé des postes prévus et leur description, tant au niveau de la branche que de l'entreprise, ne doit conduire à aucune forme de discrimination.

Les parties soulignent que cette nécessité de garantir une égalité d'évolution professionnelle entre les femmes et les hommes est encore plus prégnante dans les fonctions d'encadrement où les femmes sont encore insuffisamment représentées.

Dès lors :

- d'une part, elles tiennent à rappeler que les entretiens professionnels peuvent permettre de susciter des candidatures en limitant les éventuels phénomènes d'autocensure de salarié(e)s vers tout type de postes ;
- d'autre part, elles invitent les entreprises de la branche à promouvoir la parité notamment, dans les instances de direction afin d'éviter les situations de "plafond de verre".

## CHAPITRE IV

### FORMATION PROFESSIONNELLE

#### Article 4.1

##### *Préambule*

Les parties soulignent l'importance que revêt l'accès paritaire à la formation. Cet élément est déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement dans le déroulement de carrière et d'évolution des qualifications.

## Article 4.2

### *L'accessibilité aux formations et l'adaptation au poste de travail*

Les parties évoquent l'importance que revêt la prise en compte au niveau des entreprises de la branche des contraintes particulières auxquelles peuvent se trouver confrontés les femmes et les hommes en matière de formation. La prise en compte de ces contraintes doit permettre de dépasser les obstacles qui peuvent freiner l'accès à la formation professionnelle.

Dès lors les entreprises relevant du présent accord s'engagent à respecter une égalité femmes/hommes en termes de nombre et de durée de formations suivies, de la nature, des thèmes de formation, etc.

Dans la programmation des actions, les entreprises veilleront à proposer une offre accessible à toutes les catégories (temps plein/temps partiel, CDI, CDD...), dans le respect des contraintes, notamment, de nature géographique (en raison de l'éloignement de certains lieux de formation) ou encore de compatibilité avec la vie personnelle et familiale.

Pour ce faire, les parties s'engagent :

- à mettre l'accent au sein de la branche sur le développement de l'enseignement à distance, par le biais notamment des nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), dont le bénéfice doit être ouvert indistinctement à tous ;
- à privilégier l'organisation des formations sur un lieu proche des lieux de travail et inclus dans la durée du travail ;
- à communiquer, le plus tôt possible, au salarié, avant le début de la formation, les dates et horaires des formations ;
- à privilégier les formations courtes et modulaires.

Il est rappelé que les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement d'une allocation de formation prévue par la loi. Celle-ci sera majorée de 10 %.

## Article 4.3

### *Les formations qualifiantes*

Les formations qualifiantes doivent être accessibles tant aux femmes qu'aux hommes, qu'ils soient salariés à temps complet ou à temps partiel et permettre aux bénéficiaires d'accéder, le cas échéant, à une évolution dans l'emploi ou une progression en matière de rémunération.

## CHAPITRE V

### ARTICULATION ENTRE LA VIE PERSONNELLE ET LA VIE PROFESSIONNELLE

## Article 5.1

### *Préambule*

Au-delà des éléments précités, les parties conviennent que :

- il est nécessaire de mettre en place des mesures en vue de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- des mesures exceptionnelles doivent être prises pour faire face à des situations particulières et temporaires ;
- ces mesures étant gage de bien-être des salariés.

À ce titre, les parties incitent les entreprises à former et sensibiliser les managers, les services RH, les IRP, les salariés sur le thème de la conciliation des temps de vie.

## Article 5.2

### *Conditions de travail*

Les parties soulignent l'importance de prendre des mesures destinées à améliorer des conditions de travail et plus généralement la qualité de vie au travail, et notamment adapter les postes afin de réduire l'exposition des salariés aux risques professionnels, accidents du travail et maladies professionnelles.

La branche considère que les conditions d'exercice des métiers doivent prendre en compte les engagements de mixité.

Ainsi, les efforts doivent être poursuivis en ce sens. Toutes les innovations, notamment en matière d'aménagement du temps de travail et d'organisation, d'équipements, permettant une diminution de l'exposition doivent être étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

Il est rappelé que l'usage des nouvelles technologies de l'information et des communications doit, tout en conservant un usage raisonné des NTIC et en mettant en œuvre le droit à la déconnexion, améliorer la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle.

Les entreprises pourront s'appuyer sur les outils mis à disposition par la branche pour globalement améliorer les conditions de travail (étude pénibilité, recommandations en termes d'équipements de protection collectif et individuel, matériel, engagements RSE, guide QVT...)

Afin de piloter les avancées en la matière, les partenaires sociaux pourront s'appuyer sur des indicateurs spécifiés dans le rapport de branche (turn-over, absentéisme, AT/MP...) ainsi que toute donnée disponible auprès d'organismes tels que les organismes de santé, prévoyance.

## Article 5.3

### *Accompagnement spécifique des aidants*

L'employeur communique et favorise, par tout moyen, l'accès à l'information des collaborateurs relative aux dispositifs en faveur :

- des salariés parent d'enfant gravement malade (notamment dons de jours de repos, congé de présence parentale...);
- de tout salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap, conformément à la législation.

## Article 5.4

### *Maternité, paternité, parentalité*

Les parties au présent accord affirment leur engagement à ce que les absences résultant de congés maternité, parental, d'adoption et de paternité n'aient pas d'incidence sur les promotions, évolutions professionnelles et salariales.

Par ailleurs, il est rappelé que le maintien du lien entre le salarié en absence liée à un des congés précités et l'entreprise est fondamental afin d'éviter toute exclusion du lien professionnel avec le salarié en congé et faciliter le retour sur le poste de travail.

Par ailleurs, il est rappelé que les entreprises sont soumises à la réglementation en vigueur pour la procréation médicalement assistée et la maternité et pour l'adoption.

Pour ce faire, les parties conviennent des mesures ci-après :

#### 1. Avant le congé maternité de la salariée

Avant le départ en congé maternité, l'entreprise aménagera au besoin, le temps de travail et les conditions d'exercice de l'emploi de la salariée.

À titre d'exemple, et dans la mesure du possible, les horaires d'arrivée sur le lieu de travail et de départ pourront être décalés afin que les femmes enceintes puissent éviter les périodes de pointe et/ou pour qu'elles puissent aménager les divers rendez-vous médicaux nécessaires au suivi de leur grossesse. Une adaptation faisant appel au télétravail pourra également être envisagée. Ces aménagements ne pourront être mis en place que s'ils sont en adéquation avec les postes et l'organisation de l'entreprise.

Si un changement provisoire d'affectation lié à l'état de grossesse, demandé par le médecin du travail, s'avérerait nécessaire, il donnera lieu au maintien de la qualification antérieure ainsi qu'aux droits afférents à cette qualification notamment en termes de rémunération, et ce jusqu'au retour dans l'emploi initial.

Les absences motivées par les consultations prénatales, lorsqu'elles se situent pendant la période de travail, seront payées comme temps de travail, déduction faite des indemnités journalières versées à ce titre par la sécurité sociale.

## 2. Pendant le congé du salarié

### a) Mesure générale

Il est convenu que le salarié en congé bénéficiera notamment de l'accès à l'information générale disponible auprès de et/ou adressée à l'ensemble des salariés.

### b) Spécificités liées au congé maternité/adoption/paternité

Dans le cadre du congé maternité ou d'adoption, l'employeur assurera le maintien à 100 % de la rémunération nette pendant l'intégralité du congé, quels que soient la durée du congé et le statut du collaborateur concerné, déduction faite des prestations en nature d'assurance maternité/maladie.

Le congé maternité ou d'adoption ou de paternité est assimilé à du temps de travail effectif et n'a donc aucun impact sur la détermination des droits dans l'entreprise notamment en cas d'intéressement, participation, congés, complémentaire santé, prévoyance...

Plus spécifiquement, les entreprises doivent prendre toutes les mesures nécessaires pour favoriser l'accès le plus large aux postes de travail qualifié, en faveur du personnel féminin à l'issue du congé maternité.

### c) Spécificités liées au congé parental

Le congé parental est ouvert à chaque salarié, mère ou père, dans les conditions fixées légalement. Il est rappelé qu'il peut être partagé par les deux parents notamment pour pouvoir bénéficier de la prestation partagée d'éducation de l'enfant dans sa durée maximale.

## 3. Le retour de congé du salarié

### a) Mesures générales

À l'issue du congé, le salarié :

- bénéficiera d'un entretien professionnel, avec son responsable et/ou le service ressources humaines, destiné à préparer conjointement son retour dans l'entreprise. Si ce retour au poste nécessite une formation, celle-ci ne doit pas s'effectuer pendant la durée du congé ;
- au-delà de toute proposition d'évolution acceptée par le salarié, à son retour de congé, sera réintégré dans le même poste que celui qu'il occupait avant son départ ou dans un poste équivalent, au cas où le poste aurait été supprimé ;
- pourra se voir proposer et/ou solliciter une formation professionnelle pour accéder à une qualification équivalente reconnue et/ou favoriser le retour en entreprise.

Enfin, les salariés revenant de congé maternité ou de paternité ou d'adoption bénéficient d'une garantie d'évolution salariale, à hauteur des augmentations générales ainsi que de la moyenne des

augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est décidé qu'au sein des entreprises relevant du présent accord et dont le nombre de salariés inclus dans la catégorie professionnelle concernée est inférieur à 5 salariés, la moyenne des augmentations individuelles sera appréciée au regard de la totalité de l'effectif de l'entreprise, et non par rapport à la catégorie professionnelle, si celle-ci est plus favorable.

#### b) Parentalité

##### Information

Une information par tout moyen sera réalisée par les employeurs auprès de salariés qui en font la demande concernant les dispositifs en faveur de l'exercice de la parentalité, des aides possibles,...

De plus, les entreprises étudieront les services de proximité avec les collectivités locales et les associations pour éventuellement mettre en place des partenariats avec elles et d'autres entreprises voisines pour mutualiser les besoins.

##### Accès au temps partiel

Les entreprises de la branche sont invitées à favoriser l'activité à temps partiel dans la mesure où la demande est compatible avec l'activité et le délai de traitement de la requête est suffisant.

Dans cette hypothèse, il est précisé que tout(e) collaborateur(trice), à qui il aura été refusé un principe d'accès au temps partiel, pourra demander à sa/son responsable d'échanger sur les raisons du refus qui doit être justifié par des impératifs d'organisation ou des contraintes liées au poste de travail. Chaque salarié qui souhaiterait passer à temps partiel en fera la demande par lettre recommandée avec avis de réception.

##### Adaptation du planning le jour de la rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier, sous réserve des nécessités du service et d'une demande *a minima* de 15 jours avant ladite rentrée, d'un aménagement de planning, de façon à accompagner son ou ses enfants(s) lors de la rentrée scolaire jusqu'à 13 ans au plus.

##### Prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail, réunions, déplacements

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi sauf cas exceptionnels, les déplacements doivent être planifiés de façon à ne pas empiéter sur des jours normalement non travaillés. Les réunions trop matinales ou trop tardives doivent être évitées. Les formations et déplacements empiétant sur le temps personnel doivent être planifiés à l'avance.

## CHAPITRE VI

### ÉGALITÉ SALARIALE

Les parties rappellent que le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. Il trouve sa traduction dans l'adage "à travail égal, salaire égal".

À conditions d'emploi équivalentes, la rémunération doit être identique pour les salariés concernés.

Les parties s'attachent en priorité à donner une traduction concrète à ce principe.

C'est ainsi que les définitions des différents niveaux de classifications établis par la branche respectent ce principe et ne sauraient être susceptibles d'entraîner une quelconque discrimination entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les femmes et les hommes à l'embauche mais aussi à veiller à ce que des écarts de rémunération ne se créent pas avec le temps.

Afin de s'en assurer, les entreprises sont invitées à :

- réaliser un constat de l'inégalité salariale femmes/hommes :

Ce constat passe par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise (l'écart résiduel étant l'écart qui apparaît comme non objectivement justifiable). Afin de pouvoir suivre l'évolution, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications instauré par la branche.

- supprimer les écarts de rémunération :

Chaque entreprise devra prendre les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engager des actions correctives, afin de parvenir à l'égalité.

- former et sensibiliser les salariés :

Les parties souhaitent rappeler que la formation et la sensibilisation des entreprises et des salariés aux principes d'égalité de traitement et de rémunération est un facteur favorisant son effectivité. Il est rappelé, en effet, que la démarche initiée au sein de chaque entreprise devra nécessairement s'accompagner d'une sensibilisation du personnel d'encadrement qui est le relais nécessaire à la mise en œuvre effective de la réduction des écarts de salaires, à la problématique de la suppression des inégalités. Cette sensibilisation pourra se traduire concrètement par des formations prévues à cet effet.

## CHAPITRE VII

### SENSIBILISATION DES ACTEURS DE LA BRANCHE ET COMMUNICATION DE L'ACCORD

#### Article 7.1

##### *Diffusion de l'accord*

La sensibilisation de l'ensemble des acteurs au niveau de la branche sur le thème de l'égalité professionnelle et la communication sur ce sujet constituent le vecteur indispensable pour traduire concrètement au sein des entreprises de la branche l'application des principes mis en exergue par le présent accord.

C'est pourquoi les parties s'engagent à améliorer la communication sur le thème de l'égalité professionnelle femmes/hommes par des actions de communication notamment via le site internet de l'observatoire des métiers et des qualifications.

En outre, des outils de mesure des écarts de rémunération seront mis en place afin de pouvoir constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application de l'accord sera effectuée au niveau des partenaires sociaux dans les entreprises.

L'observatoire des métiers et des qualifications instauré dans la branche pourra permettre d'obtenir ces informations.

Enfin, les actions suivantes seront engagées :

- information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu du présent accord ;
- présentation du présent accord aux représentants du personnel ;
- sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle, en sus de l'information précitée, par le biais de formations spécifiques.



Article 7.2  
*Suivi de l'accord*

Préalable requis à une mise en œuvre réussie des mesures instituées, un suivi de l'accord sera réalisé par l'observatoire des métiers et des qualifications chaque année.

Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein de la branche, des actions de suivi seront réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée femmes/hommes, qui devra rechercher une information par typologie de poste.

## CHAPITRE VIII

### RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Une nouvelle négociation devra être ouverte selon les périodicités et formes légalement fixées.

Par ailleurs, le présent accord pourra faire l'objet d'une demande de révision de tout ou partie des dispositions, conformément aux dispositions légales. Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, demande accompagnée d'une motivation. Les négociations débiteront le plus rapidement possible avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La dénonciation de l'accord peut intervenir selon les formes prévues légalement. Cette dénonciation se fait par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'ensemble des parties signataires. La dénonciation est précédée d'un préavis de 3 mois.

## CHAPITRE IX

### DURÉE DE L'ACCORD

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

Il sera présenté à l'extension auprès du ministre chargé du travail.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son extension qui interviendra conformément aux dispositions légales et fera l'objet de mesures de publicité prévues par le code du travail.



Indicateurs de suivis de l'accord sur la situation comparée des femmes et des hommes  
dans la branche des distributeurs conseils hors domicile

Ces indicateurs seront affinés en fonction des données disponibles auprès des entreprises et des différents organismes partenaires.

Effectifs globaux

- effectifs par sexe, par catégorie socioprofessionnelle (CSP), nature de contrat de travail (CDD, contrat saisonnier, CDI...), classes d'âges, ancienneté ;
- répartition des emplois par sexe, par filière et par métier.

Évolution des effectifs

- évolution des effectifs par sexe, par CSP, par tranche d'âge, par métier ;
- suivi de la répartition des embauches par sexe, par type de contrat, par CSP, voire par métier.

Formation professionnelle

- répartition des salariés par sexe, par CSP, par filière et/ou emploi ayant bénéficié d'une action de formation dans l'année ;
- type d'actions de formation réalisé (niveau de qualification, thème, CPF...) : nombre d'actions et nombre d'heures ;
- nombre d'actions de formation portant sur l'égalité professionnelle : profils concernés classés par sexe et par fonction dans l'entreprise.

Égalité salariale

- salaire moyen base temps plein par sexe, par CSP, par filière, par métier.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

- part de salariés en congé parental par sexe, par CSP, par filière, métier sur l'effectif total, en temps plein ou temps partiel ;
- nombre de congés maternité ;
- nombre de congés paternité pris par salarié ayant déclaré une naissance/adoption. »

**Article 4**

*Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

**Article 5**

*Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3121

Convention collective nationale

IDCC : 1536. – **DISTRIBUTEURS CONSEILS HORS DOMICILE**  
**(Bières, eaux minérales et de table, boissons gazeuses**  
**ou non gazeuses, boissons aux jus de fruits, sirops,**  
**jus de fruits, boissons lactées et gaz carbonique)**

---

AVENANT N° 2018-5 DU 29 MAI 2018  
PORTANT RÉVISION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1851067M  
IDCC : 1536

---

Entre :

FNB,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux de la branche entendent réviser les dispositions de la convention collective qui le nécessitent pour tenir compte des évolutions législatives et de la jurisprudence et permettre aux dispositions conventionnelles d'apporter les garanties et prescriptions nécessaires au développement économique et social des entreprises et des salariés de la branche.

Dans le cadre de cet avenant de révision, les garanties et prescriptions édictées s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

Aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés au regard tant de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés que des thèmes visés par cet avenant ne nécessitant pas de stipulations spécifiques.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Champ d'application*

Le présent avenant est applicable aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des distributeurs conseils hors domicile (IDCC 1536).

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter de la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Ses stipulations se substituent intégralement aux dispositions des textes révisés.

Il est précisé que l'objectif est que l'ensemble des dispositions en matière de droit du travail soit intégré aux dispositions générales de la convention collective dans le chapitre « Dispositions diverses ».

## **Article 2**

### *Dispositions de l'avenant de révision des dispositions de la convention collective*

La convention collective – Chapitre IX – Dispositions diverses est ainsi modifiée :

I. – L'article 9.3 est modifié pour être ainsi rédigé :

#### « Article 9.3

##### *Travailleurs en situation de handicap*

Les dispositions légales en matière d'assujettissement des travailleurs en situation de handicap sont applicables aux entreprises de la branche. »

II. – L'article 9.4 est modifié pour être ainsi rédigé :

#### « Article 9.4

##### *Maternité. – Adoption. – Congé parental*

###### 9.4.1. Période de grossesse

Pendant la période de grossesse, une attention particulière doit être portée sur les conditions de travail de la salariée.

La salariée en état de grossesse médicalement constaté peut rompre son contrat de travail sans préavis et sans devoir d'indemnité de rupture.

###### 9.4.2. Congé maternité, paternité et adoption

Le congé maternité comprend une suspension du contrat de travail pour une période prénatale et une période postnatale selon les dispositions légales.

Les dispositions légales en matière de paternité et adoption s'appliquent.

###### 9.4.3. Congé parental

Le salarié, quelle que soit la taille de l'entreprise, à la suite d'une naissance ou de l'adoption d'un enfant âgé de moins de 3 ans, peut bénéficier d'un congé parental d'éducation ou réduire sa durée de travail à la moitié de celle applicable dans l'établissement s'il justifie de 1 an d'ancienneté à la date de naissance ou d'adoption. Toute demande s'effectue selon les formes légales.

À l'issue du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel, le salarié doit retrouver son emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

###### 9.4.4. Protection

L'employeur ne peut pas résilier le contrat de travail d'une salariée : lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constatée et pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit ; ainsi que pendant les semaines qui suivent l'expiration de ces périodes selon les dispositions légales, sauf pour motifs étrangers à la grossesse.

Les pères qui décident de prendre eux-mêmes le congé d'adoption, ou le congé postnatal à la suite du décès de la mère, bénéficient dans les deux hypothèses de la protection contre les licenciements. »

III. – L'article 9.7 est modifié pour être ainsi rédigé :

« Article 9.7

*Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*

Les parties rappellent leur attachement au principe d'égalité entre les femmes et les hommes de l'embauche, l'exécution à la rupture du contrat de travail.

Les parties mettront en place les actions visant à supprimer les inégalités entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations périodiques de branche et ce par voie d'accord de branche.

**Article 3**

*Modalités de dénonciation*

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'avenant continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément aux dispositions du code du travail.

**Article 4**

*Formalités de dépôt*

À l'issue du délai d'opposition en vigueur et conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent avenant sera déposé, d'une part, auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires : un exemplaire original signé des parties et un exemplaire sur support électronique, et d'autre part, auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

**Article 5**

*Demande d'extension*

Les parties signataires conviennent d'effectuer, à l'initiative de la partie la plus diligente, les formalités prévues aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail relatives à la demande d'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 29 mai 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3010

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1978. – FLEURISTES, VENTE**  
**ET SERVICES DES ANIMAUX FAMILIERS**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 28 JUIN 2018  
DU PRODAF À L'AVENANT N° 4 DU 7 JUIN 2018  
RELATIF À LA CRÉATION D'UN FONDS DE FINANCEMENT DU PARITARISME  
NOR : ASET1851063M  
IDCC : 1978

---

*PRODAF*  
*Syndicat des professionnels de l'animal familial*  
*17, rue Janssen*  
*75019 Paris*

Paris, le 28 juin 2018.

Madame, Monsieur,

Le PRODAF adhère à l'avenant n° 4 à l'accord du 13 juin 2000 relatif à la création d'un fonds de financement du paritarisme.

Veuillez recevoir, Madame, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées.

*Président du PRODAF*

Brochure n° 3271

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1631. – HÔTELLERIE DE PLEIN AIR**

AVENANT DU 29 JUIN 2018  
RECTIFICATIF À L'AVENANT N° 36 DU 23 FÉVRIER 2018  
RELATIF À LA COMPOSITION ET AU FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

NOR : ASET1851075M  
IDCC : 1631

Entre :

FNHPA,

D'une part, et

FGTA FO ;

FS CFDT ;

INOVA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en commission mixte paritaire en date du 20 juin 2018, sont convenus de compléter l'avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la branche, en date du 23 février 2018, en vue de le mettre en conformité avec les nouvelles dispositions du code du travail définies par l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

**Article unique**

Il est ici expressément précisé, que l'avenant n° 36 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI de la branche HPA, signé le 23 février 2018 ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général de l'avenant n° 36 ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche de l'hôtellerie de plein air, composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés (99,7 % – source observatoire AGEFOS PME édition 2018), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation dudit avenant.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées à l'article L. 2232-6 du code du travail, le présent avenant rectificatif, conclu à durée indéterminée, selon les conditions légales de révision et de dénonciation, fera l'objet de la procédure relative au dépôt, à la demande d'extension et à la publicité, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant rectificatif entrera en vigueur à compter du lendemain de la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

À la date d'entrée en vigueur du présent avenant rectificatif, la CPPNI telle que prévue par les dispositions de l'avenant n° 36 signé le 23 février 2018, se substituera et remplacera la commission paritaire ou mixte paritaire existante dans la branche, ainsi que la commission paritaire d'interprétation et de conciliation, selon les modalités définies par ledit avenant n° 36.

Fait à Paris, le 29 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

**Convention collective**  
**IDCC : 2755. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Belfort-Montbéliard)**

---

ACCORD DU 12 JUILLET 2018  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2018

NOR : ASET1851065M  
IDCC : 2755

---

Entre :

UIMM Belfort ;

UIMM Franche-Comté,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires sont convenues de fixer, dans le cadre du champ d'application de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard, de nouveaux barèmes des rémunérations minimales annuelles effectives et des rémunérations minimales hiérarchiques.

Le présent accord ne comporte pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés car ses dispositions s'appliquent à toutes les entreprises sans qu'il y ait lieu de prendre en compte l'effectif.

**Article 1<sup>er</sup>**

*Rémunérations minimales annuelles effectives*

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.



Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2018, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

## **Article 2**

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 4,51 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

Pour les entreprises qui auraient compensé le montant de la prime d'ancienneté dans leurs propres négociations de réduction du temps de travail, cette clause de l'accord évite, quelle que soit la forme de cette compensation, de la payer deux fois, voire plusieurs fois.

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

Cette valeur du point est appliquée aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, pour une base hebdomadaire de 35 heures normales.

Les RMH servent de base de calcul pour la prime d'ancienneté, conformément à l'article 46 de la convention collective des industries de la métallurgie de Belfort-Montbéliard.

Il est rappelé que le montant de la prime d'ancienneté est adapté à l'horaire de travail et varie en fonction du temps de travail effectif.

## **Article 3**

### *Indemnités de restauration sur le lieu de travail*

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018 sont les suivantes :

La valeur des indemnités de restauration sur le lieu de travail est fixée comme suit :

- indemnité de restauration de jour : 3,26 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,64 €.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **Article 5**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Publicité et dépôt*

Le présent accord est déposé dans les conditions prévues par l'article D. 2231-2 du code du travail, à savoir en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique à l'initiative de la partie la plus diligente auprès de la direction générale du travail. Un exemplaire sera déposé au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à Exincourt, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

TABLEAU 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2018

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION DU 21 JUILLET 1975 MODIFIÉ			RÉMUNÉRATION annuelle
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	31 520
15		3	365	28 550
14		2	335	26 110
13		1	305	23 940
12	IV	3	285	22 475
11		2	270	21 420
10		1	255	20 600
9	III	3	240	19 860
8		2	225	19 150
7		1	215	18 700
6	II	3	190	18 350
5		2	180	18 210
4		1	170	18 110
3	I	3	155	18 050
2		2	145	18 020
1		1	140	18 010

TABLEAU 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,51 €.

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifiée			OUVRIER	AGENT de maîtrise	AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 782 AM 7	1 782	1 907 AM 7
15		3	365		1 647 AM 7	1 647	1 762 AM 7
14		2	335		1 511 AM 6	1 511	1 617 AM 6
13		1	305		1 376 AM 5	1 376	1 472 AM 5
12	IV	3	285	1 350 TA 4	12 86 AM 4	1 286	1 376 AM 4
11		2	270	1 279 TA 3		1 218	
10		1	255	1 208 TA 2	1 151 AM 3	1 151	1 231 AM 3
9	III	3	240	1 137 TA 1	1 083 AM 2	1 083	1 159 AM 2
8		2	225			1 015	
7		1	215	1 019 P 3	970 AM 1	970	1 038 AM 1
6	II	3	190	900 P 2		857	
5		2	180			812	
4		1	170	806 P 1		767	
3	I	3	155	735 O 3		700	
2		2	145	687 O 2		654	
1		1	140	663 O 1		632	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;

2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

# Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point 4,51 €.

Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 350	40,50	54,00	67,50	81,00	94,50	108,00	121,50	135,00	148,50	162,00	175,50	189,00	202,50
11	IV	2	270	1 279	38,37	51,16	63,95	76,74	89,53	102,32	115,11	127,90	140,69	153,48	166,27	179,06	191,85
10		1	255	1 208	36,24	48,32	60,40	72,48	84,56	96,64	108,72	120,80	132,88	144,96	157,04	169,12	181,20
9		3	240	1 137	34,11	45,48	56,85	68,22	79,59	90,96	102,33	113,70	125,07	136,44	147,81	159,18	170,55
8	III	2															
7		1	215	1 019	30,57	40,76	50,95	61,14	71,33	81,52	91,71	101,90	112,09	122,28	132,47	142,66	152,85
6		3	190	900	27,00	36,00	45,00	54,00	63,00	72,00	81,00	90,00	99,00	108,00	117,00	126,00	135,00
5	II	2															
4		1	170	806	24,18	32,24	40,30	48,36	56,42	64,48	72,54	80,60	88,66	96,72	104,78	112,84	120,90
3		3	155	735	22,05	29,40	36,75	44,10	51,45	58,80	66,15	73,50	80,85	88,20	95,55	102,90	110,25
2	I	2	145	687	20,61	27,48	34,35	41,22	48,09	54,96	61,83	68,70	75,57	82,44	89,31	96,18	103,05
1		1	140	663	19,89	26,52	33,15	39,78	46,41	53,04	59,67	66,30	72,93	79,56	86,19	92,82	99,45

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point 4,51 €.

*Administratifs et techniciens, agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	71,28	89,10	106,92	124,74	142,56	160,38	178,20	196,02	213,84	231,66	249,48	267,30
15	V	3	365	65,88	82,35	98,82	115,29	131,76	148,23	164,70	181,17	197,64	214,11	230,58	247,05
14		2	335	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,10	166,21	181,32	196,43	211,54	226,65
13		1	305	55,04	68,80	82,56	96,32	110,08	123,84	137,60	151,36	165,12	178,88	192,64	206,40
12	IV	3	285	51,44	64,30	77,16	90,02	102,88	115,74	128,60	141,46	154,32	167,18	180,04	192,90
11		2	270	48,72	60,90	73,08	85,26	97,44	109,62	121,80	133,98	146,16	158,34	170,52	182,70
10		1	255	46,04	57,55	69,06	80,57	92,08	103,59	115,10	126,61	138,12	149,63	161,14	172,65
9	III	3	240	43,32	54,15	64,98	75,81	86,64	97,47	108,30	119,13	129,96	140,79	151,62	162,45
8		2	225	40,60	50,75	60,90	71,05	81,20	91,35	101,50	111,65	121,80	131,95	142,10	152,25
7		1	215	38,80	48,50	58,20	67,90	77,60	87,30	97,00	106,70	116,40	126,10	135,80	145,50
6	II	3	190	34,28	42,85	51,42	59,99	68,56	77,13	85,70	94,27	102,84	111,41	119,98	128,55
5		2	180	32,48	40,60	48,72	56,84	64,96	73,08	81,20	89,32	97,44	105,56	113,68	121,80
4		1	170	30,68	38,35	46,02	53,69	61,36	69,03	76,70	84,37	92,04	99,71	107,38	115,05
3	I	3	155	28,00	35,00	42,00	49,00	56,00	63,00	70,00	77,00	84,00	91,00	98,00	105,00
2		2	145	26,16	32,70	39,24	45,78	52,32	58,86	65,40	71,94	78,48	85,02	91,56	98,10

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
		1	140		18,96	25,28	31,60	37,92	44,24	50,56	56,88	63,20	69,52	75,84	82,16	88,48	94,80
1				632													

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point 4,51 €.

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (Accord du 21 juillet 1975 modifié)		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	76,28	95,35	114,42	133,49	152,56	171,63	190,70	209,77	228,84	247,91	266,98	286,05
15	V	3	365	70,48	88,10	105,72	123,34	140,96	158,58	176,20	193,82	211,44	229,06	246,68	264,30
14		2	335	64,68	80,85	97,02	113,19	129,36	145,53	161,70	177,87	194,04	210,21	226,38	242,55
13		1	305	58,88	73,60	88,32	103,04	117,76	132,48	147,20	161,92	176,64	191,36	206,08	220,80
12	IV	3	285	55,04	68,80	82,56	96,32	110,08	123,84	137,60	151,36	165,12	178,88	192,64	206,40
11															
10		1	255	49,24	61,55	73,86	86,17	98,48	110,79	123,10	135,41	147,72	160,03	172,34	184,65
9	III	3	240	46,36	57,95	69,54	81,13	92,72	104,31	115,90	127,49	139,08	150,67	162,26	173,85
8															
7		1	215	41,52	51,90	62,28	72,66	83,04	93,42	103,80	114,18	124,56	134,94	145,32	155,70

Brochure n° 3134

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2205. – NOTARIAT**

---

ACCORD DU 12 JUILLET 2018

RELATIF À LA DÉCONNEXION

NOR : *ASET1851073M*

IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les nouvelles technologies de l'information et de la communication ont révolutionné les conditions de travail dans les offices. Si elles ont enrichi les pratiques, elles ont également estompé la frontière entre la vie professionnelle et la vie privée, créant un risque pour l'équilibre personnel des salariés.

Pour cette raison, après l'accord sur le télétravail, les partenaires sociaux du notariat ont décidé de poursuivre leur négociation sur la qualité de vie au travail par une discussion sur le droit à la déconnexion qui trouve sa place dans la démarche de prévention déjà initiée par les accords sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et l'accord sur la prévention et la gestion des risques psychosociaux.

Ils entendent ainsi participer à la prise de conscience de l'importance du sujet et inciter les employeurs à s'y intéresser, dans une branche constituée en très grande majorité d'offices de moins de 50 salariés auxquels les dispositions du code du travail imposant une négociation en la matière ne s'appliquent pas.



## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Objet*

En dehors du temps de travail, l'utilisation à titre professionnel d'outils numériques par les salariés doit être exceptionnelle.

Il appartient aux employeurs de veiller au respect de ce principe en s'abstenant notamment de toute sollicitation de nature à inciter les salariés à rester connectés pendant leur temps de repos et de congé.

Il appartient également à chaque salarié d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion de l'ensemble des membres de sa communauté de travail, pour que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée de chacun soit préservé.

## **Article 2**

### *Droit et devoir de déconnexion*

Le droit à la déconnexion est :

- le droit de chaque salarié de ne pas être connecté à un outil numérique à titre professionnel pendant ses temps de repos et de congé ;
- le devoir de l'employeur de ne pas solliciter, à titre professionnel, les salariés pendant ces temps de repos et de congé, sans motif sérieux et exceptionnel.

Un devoir de déconnexion s'impose également à chaque salarié.

Sans que cette liste soit limitative, les outils numériques dont l'usage doit ainsi être encadré sont les smartphones, les tablettes et les ordinateurs portables ou fixes.

## **Article 3**

### *Salariés concernés*

Droit et devoir de déconnexion concernent tous les salariés, quelles que soient leurs fonctions et leurs responsabilités au sein de l'office.

Lorsque l'employeur autorise un accès au réseau de la profession en dehors du poste fixe de l'office, notamment dans le cadre d'un télétravail mis en place dans les conditions prévues par l'accord de branche du 14 juin 2018, il rappelle au salarié concerné ce droit et ce devoir de déconnexion et veille à leur respect.

En application de l'article 8.3.2 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur doit s'assurer que le salarié qui bénéficie d'une convention de forfait en jours sur l'année, a la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

## **Article 4**

### *Connexion hors temps de travail*

Certaines circonstances professionnelles exceptionnelles peuvent nécessiter la connexion du salarié à un outil numérique, en dehors des horaires de travail.

Cet usage exceptionnel doit être justifié et les éventuelles heures de travail supplémentaires et/ou complémentaires correspondantes rémunérées et/ou récupérées dans les conditions légales.

Aucun salarié ne peut être sanctionné pour n'avoir pas été connecté en dehors de ses horaires de travail.

## **Article 5**

### *Contrôle et alerte*

Au cours de l'entretien annuel d'évaluation prévu par l'article 16 de la convention collective nationale du notariat, l'employeur s'assure du respect du droit et du devoir de déconnexion.

En outre, à tout moment, chaque salarié peut alerter son employeur sur les difficultés qu'il rencontre dans l'exercice de son droit à la déconnexion mais également, le cas échéant, sur tout dysfonctionnement qu'il a pu constater au sein de l'office à ce sujet.

L'employeur qui constate une fréquence de connexions professionnelles anormale et injustifiée en dehors des horaires de travail :

- en recherche l'origine notamment dans l'organisation du travail au sein de l'office, la charge de travail ou les sollicitations émanant de la clientèle ou de tiers ;
- met en œuvre les solutions pour que cette situation cesse ;
- s'assure ensuite de l'absence de toute nouvelle dérive à ce sujet.

## **Article 6**

### *Prévention*

Outre le recours à des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques, l'employeur fixe des règles d'utilisation des outils numériques en dehors des horaires de travail.

À ce titre, certaines pratiques concernant l'utilisation de la messagerie professionnelle peuvent être encouragées :

- établissement de règles concernant l'envoi et la gestion des mails avec notamment, pour limiter la surcharge d'informations, une réflexion sur les destinataires en copie ;
- mention sur les mails expédiés relative au traitement des messages reçus hors temps de travail et aux délais de réponse ;
- généralisation des messages d'absence ;
- mise en place de périodes de trêve de la messagerie professionnelle.

Pour privilégier la communication sur le lieu de travail, les connexions individuelles pendant les réunions peuvent également être encadrées.

## **Article 7**

### *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

En application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux du notariat ont considéré qu'un accord portant sur le droit à la déconnexion applicable aux salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1 dans la mesure où la branche est composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salariés et que l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

## **Article 8**

### *Champ d'application et entrée en vigueur*

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015.

Le présent accord à durée indéterminée entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2018.

## **Article 9**

### *Révision et dénonciation de l'accord*

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

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 10**

### *Publicité, dépôt et extension de l'accord*

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, chaque employeur conservant la preuve de sa diffusion à tous les membres du personnel, par tout moyen.

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

Fait à Paris, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2018/44

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Chevaux de courses au trot (établissements d'entraînement) : avenant n° 53 du 15 janvier 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	75
<b>Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Savoie et Haute-Savoie) : avenant n° 6 du 23 mars 2018 relatif aux salaires minimaux au 1<sup>er</sup> avril 2018.....</b>	77
<b>Exploitations d'horticulture et de pépinières (Morbihan) : avenant n° 31 du 28 juin 2018 relatif aux salaires minimaux.....</b>	79
<b>Exploitations d'horticulture, de pépinières et de maraîchage (Côtes-d'Armor) : avenant n° 79 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minimaux .....</b>	81
<b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Manche) : avenant n° 52 du 17 septembre 2018.....</b>	83
<b>Exploitations de pépinières et d'horticulture (Manche) : avenant n° 53 du 17 septembre 2018 relatif à la prime annuelle.....</b>	85
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 105 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minimaux .....</b>	86
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et de cultures légumières de plein champ (Côtes-d'Armor) : avenant n° 106 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minimaux (annexe sur la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager).....</b>	88
<b>Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 98 du 6 juillet 2018 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	90
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 207 du 27 juin 2018 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	92
<b>Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 208 du 27 juin 2018 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juillet 2018 .....</b>	94

Brochure n° 3605

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7013. – ÉTABLISSEMENTS D'ENTRAÎNEMENT  
DE CHEVAUX DE COURSES AU TROT**

AVENANT N° 53 DU 15 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018

NOR : AGRS1897215M

IDCC : 7013

Entre :

SEDJ,

D'une part, et

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SHN CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'avenant de salaires n° 50 sont abrogées et remplacées par un nouvel avenant ainsi rédigé et applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**1. Salaires**

Les salaires afférents à chaque emploi sont les suivants :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	10,45	1 584,95
105	10,52	1 595,57
110	10,59	1 606,19
115	10,71	1 624,39
120	10,84	1 644,10

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
135	11,29	1 712,35
150	12,12	1 838,24

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 15 janvier 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8826. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Savoie et Haute-Savoie)  
(6 août 2012)**

(Étendue par arrêté du 18 janvier 2013,  
*Journal officiel* du 26 janvier 2013)

---

**AVENANT N° 6 DU 23 MARS 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1<sup>ER</sup> AVRIL 2018**

NOR : AGRS1897218M  
IDCC : 8826

---

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Savoie ;

Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Savoie et de la Haute-Savoie ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Savoie ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation en commun de matériel agricole de la Haute-Savoie,

D'une part, et

Syndicat FO ;

Syndicat CFDT ;

Syndicat CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les dispositions de l'annexe I sont remplacées par les dispositions suivantes :

**« Rémunérations minimales**

Les salaires horaires du personnel afférents à chaque niveau d'emploi sont fixés aux montants suivants :

*(Voir tableau page suivante.)*



(En euros.)

CLASSIFICATION		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL (pour 151, 67 heures)
Niveau	Échelon		
I	1	9,88	1 498,50
	2	9,93	1 506,08
II	1	9,97	1 512,15
	2	10,05	1 524,28
III	1	10,11	1 533,38
	2	10,25	1 554,62
IV	1	10,35	1 569,78
	2	10,70	1 622,87
TAM I	1	11,50	1 744,21
	2	12,00	1 820,04
TAM II	–	12,50	1 895,88

## **Article 2**

### *Date d'effet*

La date d'effet du présent accord est fixée au 1<sup>er</sup> avril 2018.

## **Article 3**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé selon les formalités prévues aux articles L. 2235-5 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Saint-Baldoph, le 23 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9562. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE  
ET DE PÉPINIÈRES  
(Morbihan)  
(16 novembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 12 juillet 1984,  
*Journal officiel* du 21 juillet 1984)

**AVENANT N° 31 DU 28 JUIN 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1897224M

IDCC : 9562

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Morbihan,

D'une part, et

Syndicat FGA CFDT du Morbihan ;

Syndicat CGT-FO du Morbihan,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe III de la convention collective, intitulée « Salaires minima », est modifiée de la façon suivante :

« En application de l'article 13 de la convention collective et sous réserve du respect de la réglementation relative au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les salaires minima afférents à chaque emploi de salarié défini à l'annexe I sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension du présent avenant :

(En euros.)

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent de production horticole	1	110	9,88	1 498,06
Agent de production horticole	2	120	10,08	1 528,67
Agent technique spécialisé horticole	1	210	10,16	1 540,99
Agent technique spécialisé horticole	2	220	10,24	1 553,31
Agent technique qualifié horticole	1	310	10,43	1 582,56

APPELLATION	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Agent technique qualifié horticole	2	320	10,47	1 588,71
Agent technique hautement qualifié horticole	1	410	10,94	1 659,53
Agent technique hautement qualifié horticole	2	420	11,34	1 719,57

## Article 2

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

Fait à Vannes, le 28 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9222. – EXPLOITATIONS D'HORTICULTURE  
DE PÉPINIÈRES ET DE MARAÎCHAGE  
(Côtes-d'Armor)  
(15 décembre 1983)**

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

---

**AVENANT N° 79 DU 12 JUILLET 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1897221M  
IDCC : 9222

---

Entre :

La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

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

FSCOPA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

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

**Article 2**

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

**Article 3**

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

Fait à Saint-Brieuc, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### **Salaires et avantages en nature**

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

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
100	9,88	1 498,47
110	9,97	1 512,15
120	10,03	1 521,25
130	10,12	1 534,90
140	10,29	1 560,68
150	10,67	1 618,32
165	11,37	1 724,49
180	12,35	1 873,12

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

Nourriture :

– à la journée complète : 8,39 € ;

– à la demi-journée : 4,20 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Convention collective**

**IDCC : 9502. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(Manche)  
(30 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 24 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1983)

**AVENANT N° 52 DU 17 SEPTEMBRE 2018**

NOR : AGRS1897222M  
IDCC : 9502

Entre :

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

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

Les taux afférents aux coefficients hiérarchiques 100 à 660 déterminés à l'article 20 de la convention collective sont fixés comme suit, à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 :

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 h × 52/12)
<b>Emplois non cadres</b>		
Niveau I. – Emplois d'exécutant		
Coefficient 100	9,88	1 498,47
Niveau II. – Emplois spécialisés		
Échelon 1 – Coefficient 210	10,00	1 516,67
Échelon 2 – Coefficient 220	10,04	1 522,73
Niveau III. – Emplois qualifiés		
Échelon 1 – Coefficient 310	10,30	1 562,17
Échelon 2 – Coefficient 320	10,61	1 609,18

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (salaire horaire × 35 h × 52/12)
Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés		
Échelon 1 – Coefficient 410	11,11	1 685,02
Échelon 2 – Coefficient 420	11,60	1 759,33
<b>Personnel d'encadrement</b>		
Contremaître – Secrétaire de direction		
Coefficient 450	12,89	1 954,98
Comptable		
Coefficient 500	13,65	2 070,25
Chef de culture(s)		
Coefficient 550	16,75	2 540,42
Directeur d'exploitation		
Coefficient 660	17,69	2 682,98

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9502. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(MANCHE)  
(30 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 24 novembre 1982,  
*Journal officiel* du 13 janvier 1983)

---

**AVENANT N° 53 DU 17 SEPTEMBRE 2018**

NOR : AGRS1897223M  
IDCC : 9502

---

Entre :

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

D'une part, et

SNCEA CFE-CGC ;

FGTA FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 30 « Prime annuelle » est modifié comme suit :

Le membre de phrase « une prime de 530 € » est remplacé par le membre de phrase « une prime de 540 € ».

**Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 17 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE, D'ÉLEVAGE  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP**

**(Côtes-d'Armor)**

**(26 octobre 1982)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,  
*Journal officiel* du 29 mars 1983)

---

**AVENANT N° 105 DU 12 JUILLET 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

NOR : AGRS1897219M

IDCC : 9221

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

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

Union départementale du syndicat CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I à la convention collective du 26 octobre 1982 est remplacée par l'annexe I ci-jointe.

**Article 2**

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

**Article 3**

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

Fait à Saint-Brieuc, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Salaires et avantages en nature

#### a) Personnel ouvrier

En application des articles 14 et 15 de la convention, et sous réserve des dispositions légales relatives au salaire minimum de croissance (Smic), le salaire afférent à chaque emploi défini à l'article 12 de ladite convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
I	1	11	9,88	1 498,47
	2	12	10,15	1 539,45
II	1	21	10,27	1 557,65
	2	22	10,72	1 625,90
III	1	31	11,49	1 742,69
	2	32	11,85	1 797,29
IV	1	41	12,72	1 929,24
	2	42	13,92	2 111,25

#### b) Personnel d'encadrement

Le salaire horaire du personnel d'encadrement prévu par l'article 2 de l'annexe IV de la convention est fixé ainsi qu'il suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Contremaître	240	14,55	2 206,80
Responsable adjoint d'exploitation	300	18,16	2 754,33
Responsable d'exploitation	350	21,18	3 212,37
Directeur d'exploitation	400	24,22	3 673,45

#### c) Valeur des avantages en nature

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

Nourriture :

- à la journée complète : 9 € ;
- à la demi-journée : 6 €.

Blanchissage :

- par mois : 25 €.

Rappel : aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

**Convention collective**

**IDCC : 9221. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE  
ET DE CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP  
(Côtes-d'Armor)  
(26 octobre 1982)**

(Étendue par arrêté du 15 mars 1983,  
*Journal officiel* du 29 mars 1983)

**AVENANT N° 106 DU 12 JUILLET 2018**

**RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX**

**(ANNEXE SUR LA RÉCOLTE DES COCOS DE PAIMPOL ET DU POIS POTAGER)**

NOR : AGRS1897220M

IDCC : 9221

Entre :

La Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Syndicat départemental de l'agriculture CFDT ;

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

Union départementale du syndicat CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 3 de l'annexe relative à la récolte des cocos de Paimpol et du pois potager est modifié comme suit :

**« Article 3**

***Rémunération brute***

Cette rémunération brute est fixée chaque année en fonction du Smic auquel est intégrée l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le salaire à la tâche est fixé à 0,634 € brut/kg récolté avec congés payés pour la saison 2018. »

**Article 2**

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

### **Article 3**

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

Fait à Saint-Brieuc, le 12 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective****IDCC : 9631. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES****(Puy-de-Dôme)****(25 octobre 1978)**(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,  
*Journal officiel* du 27 avril 1979)**AVENANT N° 98 DU 6 JUILLET 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018**

NOR : AGRS1897225M

IDCC : 9631

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme,

D'une part, et :

Syndicat général agroalimentaire du Puy-de-Dôme CFDT ;

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

D'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 concernant les exploitations et entreprises agricoles du Puy-de-Dôme est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emploi s'établissent comme suit :

*(En euros.)*

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
I	1 <sup>(*)</sup>	9,89	1 500,02
	2	10,15	1 539,45
II	1	10,22	1 550,07
	2	10,52	1 595,57
III	1	10,61	1 609,22
	2	10,79	1 636,52

CATÉGORIE		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau	Échelon		
IV	1	11,26	1 707,80
	2	11,49	1 742,69
(*) Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

### **Article 2**

La valeur du point cadre est fixée à 5,86 € pour 100 points.

### **Article 3**

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension prendra effet le 1<sup>er</sup> juillet 2018.

Fait à Clermont-Ferrand, le 6 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES  
(Champagne délimitée)  
(2 juillet 1969)**

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 207 DU 27 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018**

NOR : AGRS1897216M  
IDCC : 8216

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Les dispositions de l'avenant n° 204 du 23 juin 2017 sont abrogées.

**Article 3**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème minimum des salaires résultant de l'avenant n° 207 du 27 juin 2018

(Montants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018)

(En euros.)

CATÉGORIE	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
<b>Personnel d'exploitation</b>			
Niveau A – Échelon 1	101	9,88	1 498,50
Niveau A – Échelon 2	102	10,06	1 525,80
Niveau B – Échelon 1	201	10,22	1 550,07
Niveau B – Échelon 2	202	10,55	1 600,12
Niveau C – Échelon 1	301	11,90	1 804,87
Niveau C – Échelon 2	302	12,79	1 939,86
Niveau D – Échelon 1	401	13,40	2 032,38
Niveau D – Échelon 2	402	14,24	2 159,78
<b>Personnel administratif</b>			
Niveau A – Échelon 2	102	10,06	1 525,80
Niveau B – Échelon 2	202	10,55	1 600,12
Niveau C – Échelon 1	301	11,90	1 804,87
Niveau C – Échelon 2	302	12,79	1 939,86
Niveau D – Échelon 1	401	13,40	2 032,38
Niveau D – Échelon 2	402	14,24	2 159,78
Sur la base du minimum garanti ou MG au 1 <sup>er</sup> juillet 2018			
Nourriture par jour (total)		19,64	
Petit déjeuner (0,5 MG)		1,79	
Déjeuner (3 MG)		10,71	
Dîner (2 MG)		7,14	
Logement de célibataire (par mois 12 MG)		42,84	

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 9,88 € par heure au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Le minimum garanti (MG) en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet 2018 est de : 3,57 €.

Pour la nourriture et le logement le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet précédant le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).



**Convention collective**

**IDCC : 8216. – EXPLOITATIONS VITICOLES  
(Champagne délimitée)  
(2 juillet 1969)**

(Étendue par arrêté du 25 février 1972,  
*Journal officiel* du 19 mars 1972)

---

**AVENANT N° 208 DU 27 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUILLET 2018**

NOR : AGRS1897217M  
IDCC : 8216

---

Entre :

Le syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à la délégation des employeurs,

D'une part, et

FGTA FO ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat CFTC Agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

L'annexe I, prévue à l'article 20 de la convention collective du 2 juillet 1969, est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

Les dispositions de l'avenant n° 205 du 23 juin 2017 sont abrogées.

**Article 3**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 27 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème minimum des salaires résultant de l'avenant n° 208 du 27 juin 2018

(Montants à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018)

*(En euros.)*

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
<b>Technique</b>			
Technicien, 1 <sup>er</sup> échelon	185	15,42	2 338,75
Agent de maîtrise, 2 <sup>e</sup> échelon	195	16,01	2 428,24
Responsable technique, 1 <sup>er</sup> échelon	210	17,25	2 616,31
Responsable technique, 2 <sup>e</sup> échelon	250	20,82	3 157,77
<b>Cadres</b>			
Responsable d'exploitation	270	22,19	3 365,56
Responsable d'exploitation	300	24,98	3 788,72
<b>Administratif</b>			
Secrétaire responsable, 1 <sup>er</sup> échelon	185	15,42	2 338,75
Assistant administratif, 2 <sup>e</sup> échelon	210	17,25	2 616,31
<b>Commercial</b>			
Assistant commercial, 1 <sup>er</sup> échelon	210	17,25	2 616,31
Attaché commercial, 2 <sup>e</sup> échelon	250	20,82	3 157,77

---

Directeur de la publication : Yves Struillou  
165180440-001118  
Direction de l'information légale et administrative  
ISSN en cours

---