

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/05 DU 16 FÉVRIER 2019

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

(*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 05.

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/05

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Ameublement (négoce [Gironde]) : avenant n° 1 du 7 novembre 2018 à l'accord du 30 juin 2016 relatif au travail dominical.....	5
Artistiques et culturelles (entreprises) : accord du 3 octobre 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI créée par l'accord de révision du 4 avril 2018	7
Bâtiment (Isère [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : avenant n° 2 du 3 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements et repas de nuit.....	11
Électriques et gazières (industries) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux primes et indemnités au 1 ^{er} janvier 2019	14
Esthétique : avenant n° 19 du 25 octobre 2018 à l'accord du 16 mars 2009 relatif au régime de prévoyance collective.....	16
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : accord n° 17 du 10 décembre 2018 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel.....	18
Foyers et services pour jeunes travailleurs (organismes) : avenant du 28 novembre 2018 relatif à la formation professionnelle et à la désignation de l'OPCA Uniformation.....	26
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 97 du 8 octobre 2018 relatif à l'application des nouvelles classifications dans le calcul du salaire brut	28
Gardiens, concierges et employés d'immeubles : avenant n° 98 du 8 octobre 2018 portant modification de l'annexe II « Salaires et évaluation du salaire en nature logement ».....	31
Hébergement et réadaptation (centres et services) : protocole n° 159 du 21 novembre 2018 relatif à l'évolution de la grille indiciaire des emplois.....	34
Immobilier : avenant du 28 novembre 2018 à l'annexe I concernant la classification des postes et qualifications professionnelles dans les résidences de tourisme	36
Métallurgie (Vienne) : accord du 24 octobre 2018 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle dans le secteur automobile (filiale Diesel)....	44
Métallurgie (Yonne) : avenant du 13 décembre 2018 relatif aux salaires (RMH, TEGA, TEG) aux primes et à la valeur du point pour l'année 2019.....	50
Pôle emploi : accord de méthodologie du 17 octobre 2018 relatif aux négociations sur le renouvellement du dialogue social	54

Promotion immobilière : avenant n° 4 du 9 juillet 2018 à l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé.....	62
Promotion immobilière : avenant n° 41 du 18 septembre 2018 relatif aux classifications ...	65
Sérigraphie (industries) : accord du 7 janvier 2019 relatif aux salaires mensuels minima conventionnels pour l'année 2019	68
Travaux publics (Aquitaine [ETAM]) : accord du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	70
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers]) : accord du 12 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	73
Travaux publics (Aquitaine [ouvriers, ETAM]) : accord du 12 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	75
Travaux publics (Bretagne [ETAM]) : accord du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	77
Travaux publics (Bretagne [ouvriers]) : accord du 18 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	79
Travaux publics (Bretagne [ouvriers, ETAM]) : accord du 18 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	81
Travaux publics (Île-de-France [ETAM]) : accord du 3 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	83
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers]) : accord du 3 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	85
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers, ETAM]) : accord du 3 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	87
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ETAM]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	89
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	92
Travaux publics (Languedoc-Roussillon [ouvriers, ETAM]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019	94
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ETAM]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019	96
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019	99
Travaux publics (Midi-Pyrénées [ouvriers, ETAM]) : accord du 29 novembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019	101
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ETAM]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019.....	103
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	105
Travaux publics (Nord - Pas-de-Calais [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019	107

Travaux publics (PACA [ETAM]) : accord du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	110
Travaux publics (PACA [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019.....	112
Travaux publics (PACA [ouvriers, ETAM]) : accord du 11 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	114
Travaux publics (Picardie [ETAM]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019.....	116
Travaux publics (Picardie [ouvriers]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	118
Travaux publics (Picardie [ouvriers, ETAM]) : accord du 13 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	120
Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019	123
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchique pour l'année 2019	126
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM]) : accord du 7 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	128
Travaux publics (Rhône-Alpes [ETAM]) : accord du 4 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	130
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers]) : accord du 4 décembre 2018 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2019.....	132
Travaux publics (Rhône-Alpes [ouvriers, ETAM]) : accord du 4 décembre 2018 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2019.....	134

Brochure n° 3056

Convention collective nationale
IDCC : 1880. – NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT

AVENANT N° 1 DU 7 NOVEMBRE 2018
À L'ACCORD DU 30 JUIN 2016 RELATIF AU TRAVAIL DOMINICAL
(GIRONDE)

NOR : ASET1950101M
IDCC : 1880

Entre :

CDAEM Gironde,

D'une part, et

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément aux dispositions de l'article III et de l'article IV de l'accord du 30 juin 2016 sur le repos dominical et la fermeture des magasins d'ameublement et d'équipement la maison le dimanche en Gironde, la commission de suivi s'est déroulée le mercredi 7 novembre 2018 dans les locaux de l'unité départementale de la Gironde de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine.

La commission de suivi a été amenée à discuter des dates des deux dimanches ouverts à définir avant chaque fin d'année par les professionnels locaux, étant rappelé que les cinq autres dimanches sont précisément définis par l'accord, dans la limite des sept ouvertures dominicales annuelles autorisées.

Il a été établi pour l'année 2019 que les deux autres dimanches collectivement définis sont les suivants :

- dimanche 1^{er} décembre 2019 ;
- dimanche 8 décembre 2019.

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée concomitante à l'année 2019.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives et un exemplaire du présent avenant sera remis à l'unité départementale de la Gironde de la DIRECCTE Nouvelle-Aquitaine par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde.

Il sera déposé à la direction générale du travail, service dépôt, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, de même qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Bordeaux, par la chambre départementale du négoce de l'ameublement et de l'équipement de la maison de la Gironde.

La partie la plus diligente saisira Monsieur le préfet de la Gironde, à l'effet de consacrer les dispositions ci-dessus par un arrêté.

Fait à Bordeaux, le 7 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3226

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

ACCORD DU 3 OCTOBRE 2018
RELATIF AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DE LA CPPNI
CRÉÉE PAR L'ACCORD DE RÉVISION DU 4 AVRIL 2018

NOR : ASET1950136M
IDCC : 1285

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

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 2 de l'accord instituant la CPPNI et créant un article I.6 D au sein de la CCNEAC, renvoie aux parties signataires le soin de déterminer les modalités de fonctionnement de cette commission.

En application de cet article, la présente annexe à l'accord portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la CCNEAC définit le règlement intérieur de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

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

- en formation plénière ;
- en groupes de travail ;
- en formation « interprétation et conciliation ».

Il est entendu par « organisation représentative » toute organisation reconnue comme telle au regard des critères de représentativité définis par l'article L. 2151-1 du code du travail.

Article 1^{er}

Présidence et vice-présidence de la CPPNI

Conformément à l'article I.6 D, sauf lorsque la CPPNI est réunie en CMP, la présidence de la commission est assurée alternativement au sein de chaque collège par un délégué salarié et par un délégué employeur, tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées par ordre alphabétique), pour une durée de 1 an par année civile.

La vice-présidence de la CPPNI est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e) lorsque la présidence est assurée par un(e) délégué(e) employeur. Elle est assurée par un(e) délégué(e) employeur lorsque la présidence est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e).

La présence de la vice-présidence ou de son suppléant, en cas d'empêchement, est requise en formation plénière et en formation « conciliation et interprétation ».

Dans le cas où l'organisation qui porte la présidence ou la vice-présidence n'est pas en mesure d'assurer la réunion, celle-ci est assurée par la prochaine organisation membre de la CPPNI du même collège devant prendre la présidence ou la vice-présidence dans l'ordre alphabétique.

Article 2

Réunions et convocations en formation plénière

La CPPNI se réunit, sur convocation rédigée et adressée 15 jours avant la tenue de celle-ci, soit par la direction générale du travail (si elle se réunit en CMP), soit par la présidence, à chaque organisation représentative membre de la CPPNI, par courriel.

Au début de chaque année civile, lors de la première réunion de la CPPNI, chaque organisation représentative membre de la CPPNI communique au secrétariat de la CPPNI, deux adresses courriel pour l'envoi des convocations.

Chaque convocation comprend la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance, décidé lors de la séance précédente ainsi que tout autre point ajouté sur avis conforme du président et du vice-président.

Les organisations membres de la CPPNI communiquent par écrit (courrier simple ou courriel) au président de ladite commission ainsi qu'à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, 8 jours calendaires avant la tenue de celles-ci.

Il est convenu que tous les documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la commission paritaire au minimum 3 jours ouvrables avant la réunion par courriel.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours ouvrables suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI.

Article 3

Modalités de saisine de la CPPNI en formation « conciliation et interprétation »

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée par voie électronique, et adressée au secrétariat de ladite commission.

La présidence de la commission accuse réception des saisines, et transmet copie de ces saisines aux membres de la commission. Les éléments joints à la demande de saisine sont conservés et sont consultables par les membres de la commission à son siège ou sur un espace de stockage cloud sécurisé dont l'accès est limité aux membres de la CPPNI.

La CPPNI se réunit dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie soit à l'initiative d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs.

La convocation sera rédigée et adressée par la présidence par courriel à chaque organisation membre de la CPPNI au minimum 15 jours avant la réunion.

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

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI.

Lorsqu'un représentant d'une organisation membre de la CPPNI est également une partie prenante, il est invité par la présidence à se retirer de ses débats pendant la durée de la discussion et du (des) vote(s) de la commission.

Le représentant désigné est considéré comme partie prenante lorsque son indépendance risque de ne plus être entière ou que le dossier le concerne. Cette situation se présente notamment lorsque le vote porte sur une entreprise dont le représentant est dirigeant ou salarié.

A. – Modalités d'exercice de la mission de conciliation de la CPPNI

Lorsque les parties s'entendent pour confier une mission de conciliation à la formation « conciliation et interprétation » de la CPPNI, les parties au conflit sont invitées à se déplacer pour être entendues par la commission qui pourra les interroger.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine présentée par les parties devra mentionner l'objet et l'historique du différend, ainsi que toutes pièces utiles à la bonne compréhension de la problématique, le cas échéant.

La commission entend en premier lieu les explications des demandeurs, puis en second lieu celles des défendeurs.

La commission siège ensuite à huis clos pour rechercher une solution à proposer aux parties.

Des interruptions de séances permettant des contacts afin d'aider cette recherche peuvent être pratiquées.

Enfin, la commission reçoit ensemble les parties et peut leur proposer un écrit exposant la solution de conciliation et recueillir leur éventuel assentiment.

B. – Modalités d'exercice de la mission d'interprétation de la CPPNI

La commission peut être saisie afin de remplir sa mission d'interprétation, après avoir entendu le cas échéant, si elles le souhaitent, les parties concernées.

Elle siège à huis clos et recherche un consensus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. En cas de désaccord persistant, elle formule un avis adopté à la majorité des voix des membres de la CPPNI.

Les avis rendus sont publiés dans les conditions prévues à l'article I.6 B de la CCNEAC, créé par l'accord instituant la CPPNI.

Lorsque la CPPNI est saisie par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, elle se réunit dans le mois suivant la réception de la demande.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation peut donner lieu à la négociation d'un avenant à la présente convention.

Article 4

Procès-verbaux de la CPPNI en plénière et en conciliation et interprétation

Les procès-verbaux établis à l'occasion des réunions de la CPPNI doivent comporter les mentions suivantes :

- date, lieu et heures de la réunion ;
- liste des membres présents, excusés et absents ;
- spécification de la saisine : conciliation, interprétation ;
- décisions arrêtées par la commission ou constats effectués.

Une copie de la saisine sera annexée au procès-verbal.

Un exemplaire de chaque procès-verbal est adressé par courriel aux membres de la commission, ainsi qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles parties en conflit.

Article 5

Invitation à des réunions ou des groupes de travail

La CPPNI détermine en réunion plénière les personnalités qualifiées et organisations syndicales ou professionnelles non représentatives, invitées à des réunions ou des groupes de travail déterminés.

Cette composition est portée au procès-verbal.

Article 6

Date d'application

Le règlement intérieur de la CPPNI entre en vigueur dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article 7

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de se réunir tous les 3 ans afin d'assurer son suivi.

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

Un exemplaire du présent texte sera établi et notifié à chaque partie.

Fait à Paris, le 3 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193

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

Brochure n° 3258

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

AVENANT N° 2 DU 3 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS ET REPAS DE NUIT
(ISÈRE)
NOR : ASET1950099M
IDCC : 1596, 1597

Entre :

FBTP 38 ;

CAPEB 38,

D'une part, et

BC CFDT Isère ;

FO BTP Auvergne-Rhône-Alpes,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Dans le cadre de la démarche de restructuration des branches ayant abouti le 7 mars 2018 à la conclusion de deux conventions collectives en particulier celle applicable aux ouvriers du bâtiment employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment représentatives au niveau national se sont réunies afin de négocier dans le département de l'Isère les valeurs des indemnités de petits déplacements et la valeur de l'indemnité de repas de nuit pour 2019.

Article 1^{er}

Dans le département de l'Isère, les distances sont mesurées en kilomètres réels selon le trajet le plus court.

Par ailleurs, afin de tenir compte de la particularité géographique montagneuse et des zones de concentrations urbaines, la première des zones concentriques instituées par l'article VIII-13 de la présente convention collective nationale des ouvriers du bâtiment est divisée en deux parties :

- de 0 à 5 km pour la zone 1A ;
- et de 5 à 10 km pour la zone 1B.

Article 2

Pour le département de l'Isère, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

ZONE	INDEMNITÉ de trajet	INDEMNITÉ de transport	INDEMNITÉ de repas
1A	0,62 €	1,00 €	10,00 €
1B	1,78 €	3,04 €	
2	3,42 €	5,96 €	
3	5,29 €	9,75 €	
4	7,15 €	13,51 €	
5	8,92 €	17,03 €	

Article 3

Article 3.1

Travail de nuit exceptionnel

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt de casse-croûte d'une durée de 30 minutes payé au taux majoré et le moment de l'arrêt est fixé par la direction de l'entreprise. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas d'un montant de 11,95 €.

Article 3.2

Travaux programmés de nuit

Dans la mesure où les ouvriers doivent intervenir pendant plus de 4 heures sur le chantier, ils bénéficient :

- d'un arrêt de casse-croûte d'une durée de 30 minutes : ce temps d'arrêt est payé et le moment de l'arrêt est fixé par la direction. Il ne constitue pas un temps de travail effectif ;
- de l'indemnité de repas d'un montant de 11,95 €.

Article 4

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

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Fait à Grenoble, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel
IEG : INDUSTRIES ÉLECTRIQUES ET GAZIÈRES

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX PRIMES ET INDEMNITÉS AU 1^{ER} JANVIER 2019

NOR : ASET1950091M

Entre :

UFE ;

UNEMIG,

D'une part, et

CFE-CGC ;

FCE CFDT ;

FNEM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord, conclu en application de l'article L. 161-1 du code de l'énergie concerne la revalorisation des montants des primes, indemnités et remboursements de frais en vigueur.

Article 1^{er}

Primes et indemnités assises sur le SNB

Les primes et indemnités dont la base de calcul est le salaire national de base (SNB) évoluent en même temps que celui-ci et dans les mêmes proportions.

Il conviendra donc de se référer à la valeur du SNB au 1^{er} janvier 2019 et à son évolution par rapport à celle du 1^{er} janvier 2018.

Article 2

Autres primes et indemnités

Le montant de certaines primes et indemnités évolue au 1^{er} janvier 2019 en fonction de la variation d'indices INSEE constatée au mois de septembre 2018.

Frais de restauration

S'agissant des « frais de restauration », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution en fonction de la variation de l'indice INSEE entre l'année 2017 et l'année 2018, soit une augmentation de + 1,69 % du montant 2018.

Prime de panier

Conformément à l'accord « relatif aux primes et indemnités au 1^{er} janvier 2010 », sa valeur se voit appliquer la même évolution que celle des « frais de restauration », soit + 1,69 %.

Frais d'hôtellerie ⁽¹⁾

S'agissant des « frais d'hôtellerie », les signataires conviennent, pour le présent accord, d'appliquer une évolution de + 4,95 % au 1^{er} janvier 2019.

Article 3

Dispositions finales

3.1. Champ d'application

Le présent accord s'applique, en France métropolitaine, dans les départements et régions d'outre-mer, ainsi qu'à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises dont le personnel relève du statut national du personnel des industries électriques et gazières.

Eu égard à la nature du dispositif relatif à la revalorisation des primes et indemnités dans la branche et à son caractère général, le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des IEG, y compris les entreprises de moins de 50 salariés.

3.2. Mise en œuvre de l'accord

À l'issue de la procédure de signature et conformément aux dispositions du code du travail, le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche professionnelle des industries électriques et gazières.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

3.3. Extension

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de la transition écologique et solidaire et du travail, dans les conditions prévues par l'article L. 161-2 du code de l'énergie.

3.4. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et cessera de produire ses effets au 31 décembre 2019.

3.5. Dépôt et publicité

À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent accord fera l'objet, à la diligence des groupements d'employeurs signataires, des formalités de dépôt et de publicité, dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

(1) Les variations d'indices INSEE suivantes sont constatées :

	SEPT 2017	SEPT 2018	% REVAL	VALEUR (€)
Hôtellerie	104,52	109,69	+ 4,95 %	/
Restauration	103,09	104,83	+ 1,69 %	/
Panier	103,09	104,83	+ 1,69 %	7,62

Brochure n° 3123

Convention collective nationale

IDCC : 3032. – **ESTHÉTIQUE, COSMÉTIQUE ET ENSEIGNEMENT TECHNIQUE
ET PROFESSIONNEL LIÉ AUX MÉTIERS DE L'ESTHÉTIQUE
ET DE LA PARFUMERIE**

AVENANT N° 19 DU 25 OCTOBRE 2018

À L'ACCORD DU 16 MARS 2009 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIVE

NOR : ASET1950092M
IDCC : 3032

Entre :

FIEPPEC ;

CNAIB ;

UPB,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGTA FO ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de modifier les taux de cotisations du régime de prévoyance mis en place par l'accord du 16 mars 2009.

Article 1^{er}

Modification des cotisations

L'article 7 intitulé « Taux de cotisations » est désormais rédigé comme suit :

« Article 7

Taux de cotisations

TAUX DE COTISATION	TRANCHE A/TRANCHE B
Décès	0,11 %
Rente éducation	0,05 %

TAUX DE COTISATION	TRANCHE A/TRANCHE B
Incapacité de travail	0,31 %
2 ^{de} période de maintien de salaire (*)	0,13 %
Invalidité	0,20 %
Total prévoyance	0,80 %
(*) Cotisation à charge exclusive de l'employeur.	

La cotisation prévoyance est répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié. Ces cotisations sont prélevées sur la masse salariale brute des salariés concernés par le présent régime et travaillant au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord. »

Article 2

Particularité des entreprises de moins de 50 salariés

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

- la branche est très majoritairement composée d'entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ;
- le thème de négociation du présent avenant, à savoir la prévoyance complémentaire, ne peut donner lieu à des stipulations différentes selon l'effectif de l'entreprise.

Article 3

Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Article 4

Formalités administratives

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 25 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS

ACCORD N° 17 DU 10 DÉCEMBRE 2018
RELATIF À LA SÉCURISATION DE L'EMPLOI ET AU TEMPS PARTIEL

NOR : ASET1950095M
IDCC : 2336

Entre :

CNEA,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À la suite de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, instaurant une durée minimale de 24 heures de travail hebdomadaires pour les salariés à temps partiel, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs avaient conclu l'accord n° 12 du 9 janvier 2014 relatif à la sécurisation de l'emploi et au temps partiel dans la branche. Cet accord d'une durée déterminée de 4 ans a été prolongé pour une durée de 1 an par un avenant de prorogation du 14 décembre 2017.

En effet, afin d'entamer de nouvelles négociations sur ce sujet, les partenaires sociaux avaient souhaité se donner du temps afin de réaliser un état des lieux sur le temps partiel et sur la mise en application des différentes mesures prises dans le cadre de cet accord n° 12.

Conformément aux engagements pris dans l'avenant de prorogation, un groupe paritaire de travail s'est constitué et réuni au cours du premier semestre 2018 afin d'établir un état des lieux et des préconisations.

L'état des lieux a pu être réalisé à partir d'une enquête spécifique à la mise en œuvre de l'accord n° 12 du 9 janvier 2014. Les résultats recueillis et analysés ont permis de mettre en évidence que les dispositions dudit accord étaient globalement adaptées à la réalité de fonctionnement des structures de la branche. Toutefois, ils ont également mis en exergue que les dispositions de l'accord visant à la sécurisation de l'emploi ainsi que les contreparties à la dérogation à la durée minimale du temps de travail en matière de formation n'avaient que trop peu été mise en œuvre.

Afin d'y répondre, les partenaires sociaux ont conclu à la nécessité de renforcer les mesures de l'accord initial afin de sécuriser le parcours professionnel des salariés occupant les emplois visés par lesdites dérogations au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Les partenaires sociaux souhaitent maintenir l'emploi au sein de la branche professionnelle des foyers et services pour jeunes travailleurs et participer, par l'adoption de divers dispositifs, à l'employabilité des salariés concernés. Par le présent accord, les organisations syndicales de salariés et l'organisation professionnelle d'employeurs souhaitent ainsi rappeler leur attachement à toutes mesures et tous dispositifs permettant la sécurisation et le maintien de l'emploi, tels que la mutualisation et le partage de l'emploi, au sein de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la convention collective nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs. Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, pour les entreprises de moins de 50 salariés, le présent avenant ne nécessite pas la mise en place d'un accord type par la branche ni d'adaptation spécifique pour sa mise en œuvre.

Article 2

Sécurisation de l'emploi

Les partenaires sociaux réaffirment la nécessaire réflexion anticipatrice et prospective sur la sécurisation d'emploi au sein de la branche professionnelle dans le cadre d'un objectif partagé :

- d'éviter la précarisation dans certains emplois qui peuvent, par la nature même des activités constitutives ou la taille des infrastructures, être à temps très partiel ;
- de veiller à rendre le secteur plus attractif pour les nouveaux salariés en offrant des possibilités d'évolution dans leurs parcours professionnels ;
- de participer à l'employabilité des salariés au sein et en dehors de la branche professionnelle.

La branche, dans sa mission de soutien aux entreprises, a décidé de mettre en œuvre les dispositions suivantes afin de permettre à chacun d'atteindre ces objectifs. Les actions prévues aux articles 2.1, 2.2, 2.3, 7.3 et 11 du présent accord seront financées dans la limite des fonds conventionnels, tels que déterminés par la CPNEF.

Article 2.1

Partage de l'emploi

Les partenaires sociaux voient dans le partage de l'emploi un éventuel levier de lutte contre la précarité ainsi qu'un outil permettant de consolider l'emploi au sein de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une étude approfondie sur le partage de l'emploi devant s'inscrire dans un cadre plus large que la branche. Parmi les répondants à l'enquête spécifique relative à l'état des lieux de l'accord n° 12 du 9 janvier, certains indiquent avoir recours à des dispositifs de mutualisation des emplois. La branche décide d'étudier auprès de ces répondants les modalités utilisées.

L'ensemble de l'étude doit être mené à échéance du 1^{er} janvier 2021. Les résultats de cette étude doivent permettre de donner aux entreprises de la branche les outils nécessaires à la mise en place d'un tel dispositif.

Article 2.2

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Dans le cadre des nouvelles missions de la branche en matière de formation professionnelle et de la renégociation de l'accord formation professionnelle prévue dans l'année 2019, les partenaires sociaux s'engagent à ce que dans le volet relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences soit prévu de mettre à disposition des entreprises des outils simples et pratiques leur permettant d'anticiper les besoins en compétences d'un point de vue tant quantitatif que qualitatif.

La politique instaurée par les partenaires sociaux comportera un ensemble de mesures visant à encourager la mise en œuvre de cette gestion prévisionnelle sur le terrain et à informer les employeurs et les salariés sur les dispositifs et les outils existants et sur les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les partenaires sociaux chercheront à développer la visibilité de la situation des emplois et leurs évolutions au sein de la branche. Les éventuelles passerelles avec des branches ou des secteurs d'activités connexes seront également recherchées.

Article 2.3

Accès à la formation

Les partenaires sociaux proposeront des mesures destinées à faciliter l'accès à la formation dans le cadre d'un parcours de formation qualifiant aux salariés ayant une durée de travail à temps partiel inférieure à la durée minimale légale, au plus tard fin 2019.

Afin d'aboutir à ce développement de la formation professionnelle des salariés visés par une des dérogations prévues par le présent accord, la CPNEF devra :

- de façon générale :
 - prévoir annuellement un budget dédié, afin de faciliter le départ en formation de ces salariés et ce, conformément à l'article 7.3 du présent accord ;
 - inscrire et inclure dans ses priorités cette thématique chaque année ;
- pour le premier trimestre 2019 :
 - établir un bilan des départs en formation des salariés à temps partiel entre 2014 et 2018 ;
- pour le second trimestre 2019, sur la base de ce bilan, mettre en œuvre :
 - un parcours de formation qualifiant à destination de ces salariés ;
 - les mesures nécessaires afin de lever les freins au départ en formation de ces salariés et de favoriser leur parcours professionnel au sein de la branche ou dans d'autres branches rencontrant des similarités d'emploi, dans le cadre du nouvel opérateur de compétences.
- établir un premier bilan des actions menées par la CPNEF au plus tard à la fin du 2^e semestre 2020 puis un second bilan au plus tard à la fin du second semestre 2022 sur la base des éléments définis à l'article 11 du présent accord et apporter les éléments correctifs s'y nécessaire.

Article 3

Définition du travail à temps partiel

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1 alinéa 1^{er} du code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Article 4

Durée minimale d'activité des salariés à temps partiel

Conformément aux dispositions du code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Article 5

Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Une durée de travail inférieure à la durée minimale légale peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale légale. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité social et économique (CSE) du nombre de demandes de dérogation individuelle.

Article 6

Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1 « Agent de service » et n° 2 « Agent de restauration », la durée minimale est fixée à 10 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », la durée minimale est fixée à 8 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures.

En effet, pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 1 « Agent de service », il convient de constater que la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs est composée d'une grande majorité d'associations de petite taille, mono-établissement, où la réalisation des travaux courants d'entretien et de nettoyage dépend en particulier de la superficie des parties communes, et de manière plus générale des infrastructures mises à disposition des usagers et de la diversification des activités vers un public extérieur.

Concernant l'emploi repère n° 2 « Agent de restauration », la dérogation stipulée reflète la large palette de services proposés au sein des structures de la branche professionnelle. Généralement ouverte que pour le déjeuner, la restauration peut être proposée uniquement aux usagers ou également être ouverte à l'extérieur.

Les agents de restauration réalisent les travaux courants liés à la préparation des repas, à l'installation de la zone de distribution ou de restauration. Le contenu de ces postes est variable et peut aller de la réalisation de la plonge à la préparation complète des repas sous l'autorité des cuisiniers.

Pour les salariés rattachés à l'emploi repère n° 5 « Agent d'accueil et de sécurité », les partenaires sociaux entendent conserver une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu au sein des structures, afin de préserver une organisation du travail permettant de garantir le repos compensateur des travailleurs de nuit et le nécessaire roulement permettant d'assurer la continuité du service 24 heures sur 24 toute l'année.

La dérogation à la durée minimale légale pour les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 tient compte de la particularité du secteur d'activité et permet de conserver l'emploi au sein de la branche professionnelle. La dérogation pour ces emplois repères représente, de manière générale, un facteur, non seulement d'intégration d'un personnel faiblement qualifié mais aussi de lien social à l'égard du public accueilli en fonction du projet associatif de chaque organisme.

La dérogation à la durée du travail permet ainsi de tenir compte des différents types de services proposés par les organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs et des organisations de travail afférentes, lesquels sont également impactés par le territoire d'implantation et les besoins ressentis par les usagers.

Article 7

Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par cet accord, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emploi et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la branche professionnelle :

Article 7.1

Regroupement des horaires et organisation du travail par journée complète

Les horaires des salariés à temps partiel, dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, devront impérativement être regroupés par journée de travail leur permettant de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Par journée de travail complète, les partenaires sociaux entendent toute plage horaire de 4 heures minimum de travail continue.

Ainsi, au sein d'une même journée, les horaires de travail des salariés dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale ne comporteront donc aucune interruption d'activité.

Toutefois, à la demande expresse du salarié, une répartition différente de la durée du travail pourra être retenue par avenant au contrat de travail, notamment par demi-journée de travail. L'employeur en informera les représentants du personnel.

Une répartition différente de la durée du travail pourra également être retenue par accord d'entreprise relatif à l'aménagement du temps de travail.

Dans tous les cas, les horaires doivent être regroupés afin de permettre aux salariés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

Article 7.2

Changement de planning

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée

Par ailleurs, l'employeur devra respecter un délai de prévenance d'au moins 7 jours afin de permettre au salarié de s'organiser notamment au regard de ses obligations personnelles.

Article 7.3

Formation professionnelle

Les salariés rattachés aux emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale, doivent se voir proposer, à l'occasion des entretiens annuels d'activité et au moins une fois tous les 2 ans, une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la branche des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs.

Article 8

Heures complémentaires

Conformément à l'article 8.2.2 de la convention collective nationale, le nombre d'heures complémentaires effectuées par tous les salariés à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans leur contrat.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée contractuelle, dans la limite de 1/10 de cette durée, sont majorées au taux prévu par la loi, soit 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle de travail et ce, dans la limite du tiers de cette même durée sont majorées au taux de 25 %.

Article 9

Complément d'heures par avenant temporaire

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les structures et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 4 par année civile.

La durée totale des avenants temporaires signés dans l'année civile, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, ne peut en aucun cas être supérieure à 6 mois.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein. Par conséquent, la durée maximale de travail conclue dans le cadre d'un avenant temporaire est fixée à 34 heures hebdomadaires, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

Article 10

Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire.

De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaires se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas de leurs catégories professionnelles à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe annuellement les institutions représentatives du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

Article 11

Bilan de l'application du présent accord

Le bilan contiendra notamment les indicateurs suivants :

- nombre de salariés dans la branche par emploi repère et par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- nombre de salariés à temps partiel dans la branche par emploi repère ;
- nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures par emploi repère ;
- nombre de salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures pour les emplois repères n° 1, n° 2 et n° 5 par durée de contrat (CDD inférieur à 1 mois, CDD inférieur à 12 mois, 24 mois, 36 mois, CDI) ;
- nombre desdits salariés par ancienneté dans le poste (inférieure à 2 ans, inférieure à 4 ans, inférieure à 6 ans, supérieure à 6 ans) ;
- nature des formations proposées auxdits salariés ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une action de formation ;
- nature et durée des formations suivies par lesdits salariés ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre temporaire, en fonction du motif ;
- nombre desdits salariés bénéficiant d'un regroupement de leurs horaires par plage de 4 heures ainsi que les motifs de non-application de cette disposition ;
- nombre desdits salariés ayant bénéficié d'une augmentation de leur temps de travail à titre définitif ;
- nombre desdits salariés bénéficiant d'un dispositif de mutualisation de l'emploi ainsi que lesdits salariés étant multi-employeur ;
- nombre desdits salariés ayant évolué vers un autre emploi repère ou vers un autre emploi hors branche ;
- taux de satisfaction quant aux dérogations instaurées par l'accord ;
- taux de recours à l'externalisation par emploi repère, ainsi que les motifs.

Les données du bilan seront sexuées.

La liste des indicateurs n'étant pas exhaustive, elle sera affinée lors de la réalisation de chaque bilan.

Article 12

Suivi de l'accord

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sera en charge du suivi du présent accord. En 2020 et en 2022, elle sera destinataire des 2 bilans effectués par la CPNEF. Au moins une demi-séance sera consacrée à la synthèse des actions menées dans les différentes commissions paritaires de branche et à l'étude chiffrée des indicateurs quantitatifs présents dans cet accord.

Article 13

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 14

Dispositions diverses

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Article 15

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Fait à Paris, le 10 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3014

Convention collective nationale
IDCC : 2336. – **ORGANISMES GESTIONNAIRES DE FOYERS
ET SERVICES POUR JEUNES TRAVAILLEURS**

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2018
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET À LA DÉSIGNATION
DE L'OPCA UNIFORMATION

NOR : ASET1950094M
IDCC : 2336

Entre :
CNEA,
D'une part, et
FSS CFDT ;
SNEPAT FO ;
UNS CGT FJT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Au regard du contexte légal et conventionnel actuel en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux de la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs, souhaitent par le présent avenant la poursuite des dispositions conventionnelles en vigueur en la matière, durant une période fixée, avant d'entamer des négociations en vue d'un nouvel accord de branche relatif à la formation professionnelle.

En effet, l'ensemble des dispositions relatives à la formation professionnelle de la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs arrivent à échéance au 31 décembre 2018. Par ailleurs, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel réforme profondément la formation professionnelle, notamment avec la disparition des OPCA et la création des OPCO.

Depuis de nombreuses années, la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs ont pour OPCA Uniformation, opérateur avec lequel, s'est développée une collaboration dynamique et efficace en matière de politique de formation professionnelle. En vertu de l'article n° 39 de ladite loi, l'OPCA Uniformation bénéficiera d'un agrément provisoire en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1^{er} janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.

Attachés fortement à cette collaboration, les partenaires sociaux de la branche souhaitent ainsi par le présent avenant, proroger notamment la désignation de l'OPCA Uniformation pour la branche des foyers et services pour jeunes travailleurs jusqu'au 31 mars 2019. Enfin, le présent avenant ne préjuge pas des dispositions qui seront négociées ultérieurement par les partenaires sociaux de la branche concernant son opérateur de compétences de rattachement dont l'agrément interviendra à compter du 1^{er} avril 2019.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale des organismes gestionnaires de foyers et services pour jeunes travailleurs. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type proposé par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2

Prorogation de la désignation de l'OPCA Uniformation

La désignation d'Uniformation prévue à l'article 1.2 de l'accord n° 13 du 11 février 2015 en tant qu'OPCA de la branche des Foyers et services pour jeunes travailleurs est prolongée jusqu'au 31 mars 2019.

Article 3

Prorogation des taux de contributions légales et conventionnelles

L'article 6.1 relatif aux contributions légales et conventionnelles de l'accord n° 13 du 11 février 2015 est prorogé jusqu'au 31 décembre 2019.

La collecte et la gestion du solde des contributions conventionnelles 2018 sont confiées à Uniformation qui sera détenteur d'un agrément provisoire, en tant qu'opérateur de compétence du 1^{er} janvier au 31 mars 2019.

Article 4

Prorogation des accords n° 13 et n° 14 de la convention collective

L'ensemble des dispositions de l'accord n° 13 sauf l'article 1.2 ainsi que l'ensemble des dispositions de l'accord n° 14 sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2019.

Article 5

Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet dès sa date de signature.

Article 6

Révision. – Dénonciation

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales.

Article 7

Formalités. – Extension

Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 97 DU 8 OCTOBRE 2018
RELATIF À L'APPLICATION DES NOUVELLES CLASSIFICATIONS
DANS LE CALCUL DU SALAIRE BRUT

NOR : ASET1950119M
IDCC : 1043

Entre :

ARC ;

FEPL,

D'une part, et

SNIGIC ;

FS CFDT ;

CGT CSD ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les classifications des salariés de la branche visées à l'article 21 de la convention collective, modifié par l'avenant n° 86, génèrent un coefficient hiérarchique attribué à chaque salarié après la pesée de son poste, lequel détermine son salaire en fonction des différents avenants fixant la valeur des salaires minimums conventionnels.

Les partenaires sociaux précisent dans le présent avenant le mode de calcul à retenir pour l'établissement des salaires 2017 à la suite de l'extension des avenants n°s 89 et 92 étendus par l'arrêté du 4 mai 2017 et applicables à compter du 1^{er} juin 2017.

Ils précisent en outre que l'avenant n° 89 du 11 janvier 2016, étendu le 6 mai 2017 et portant sur les salaires 2016, n'a jamais trouvé à s'appliquer puisque son entrée en vigueur a coïncidé avec l'avenant salaire suivant (avenant n° 92 à la CCNG).

Ils indiquent enfin le calcul de l'indemnité différentielle conventionnelle éventuelle générée par l'application des dispositions de l'avenant n° 92 susvisé et son devenir dans le temps.

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif à l'application du calcul des salaires à tous les salariés de la branche, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Mode de calcul

Premier exemple : un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec 5 ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, sans salaire supplémentaire contractuel, affecté d'un coefficient hiérarchique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

Salaires conventionnel minimum	$1\,647,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 647,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,647,00 \times 3 \% =$	49,41 €
Salaires global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaires conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) / 151,67 \times 151,67 =$	1 588,50 €
Prime d'ancienneté	$1\,588,50 \times 3 \% =$	47,66 €
Indemnité différentielle conventionnelle		60,25 €
Salaires global brut mensuel contractuel		1 696,41 €

La perte de rémunération doit être compensée, à l'euro près, par une indemnité différentielle conventionnelle, ici de 60,25 €.

Le salaire global brut mensuel reste donc inchangé à 1 696,41 €.

Deuxième exemple : un employé d'immeuble effectuant 35 heures hebdomadaires avec 5 ans d'ancienneté au niveau 5 et un coefficient de 395 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 150,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 668 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

Salaires conventionnel minimum	$1\,647,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 647,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,647,00 \times 3 \% =$	49,41 €
Salaires supplémentaire contractuel		150,00 €
Salaires global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaires conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,2777 \times 668) / 151,67 \times 151,67 =$	1 588,50 €
Prime d'ancienneté	$1\,588,50 \times 3 \% =$	47,66 €
Salaires supplémentaire contractuel		150,00 €
Indemnité différentielle conventionnelle		60,25 €
Salaires global brut mensuel contractuel		1 846,41 €

Remarque :

Comme dans le premier exemple, l'indemnité différentielle conventionnelle est de 60,25 € car le salaire supplémentaire contractuel de 150,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel. Ce salaire supplémentaire contractuel n'entre pas dans la comparaison du salaire avant et après juin 2017.

Troisième exemple : un gardien à 10 000 unités de valeur avec 4 ans d'ancienneté au niveau 3 et un coefficient de 275 au 31 mai 2017, avec un salaire supplémentaire contractuel de 100,00 €, affecté d'un coefficient hiérarchique de 637 applicable au 1^{er} juin 2017.

Calcul avant entrée en vigueur de l'avenant n° 92 :

Salaire conventionnel minimum	$1\,657,00 \text{ €} / 151,67 \times 151,67 =$	1 657,00 €
Prime d'ancienneté	$1\,657,00 \times 3 \% =$	49,71 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 806,71 €

Calcul après entrée en vigueur de l'avenant n° 92 (juin 2017) :

Salaire conventionnel minimum	$735,00 \text{ €} + (1,4993 \times 637) / 151,67 \times 151,67 =$	1 690,05 €
Prime d'ancienneté	$1\,690,05 \times 3 \% =$	50,70 €
Salaire supplémentaire contractuel		100,00 €
Salaire global brut mensuel contractuel		1 840,75 €

Comme dans l'exemple précédent, le salaire supplémentaire contractuel de 100,00 € n'est pas modifié, s'agissant d'un droit acquis à titre personnel.

Le salaire global brut mensuel est augmenté de 34,04 € compte tenu du nouveau coefficient faisant passer la rémunération de 1 806,71 € à 1 840,75 €.

Article 3

L'indemnité différentielle complémentaire telle qu'exprimée dans les exemples un et deux ci-dessus est un montant calculé au 1^{er} juin 2017. Conformément aux dispositions combinées des articles 12 et 22 de la convention collective, ce montant est fixe, n'évoluera pas dans le temps et aura vocation à être intégré au salaire supplémentaire contractuel qui apparaît sur une ligne du bulletin de salaire.

Dans un premier temps, c'est une démarche pédagogique que de faire apparaître cette indemnité complémentaire conventionnelle sur une ligne à part entière afin que le salarié comprenne qu'il n'est pas lésé.

Article 4

Le présent avenant permet de porter à la connaissance de tous les employeurs et de tous les salariés de la branche les modalités de calcul du salaire compte tenu des nouvelles classifications. Lesdites modalités sont donc à respecter depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n° 92 c'est-à-dire depuis le 1^{er} juin 2017.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3144

Convention collective nationale
IDCC : 1043. – GARDIENS, CONCIERGES
ET EMPLOYÉS D'IMMEUBLES

AVENANT N° 98 DU 8 OCTOBRE 2018
PORTANT MODIFICATION DE L'ANNEXE II
« SALAIRES ET ÉVALUATION DU SALAIRE EN NATURE LOGEMENT »

NOR : ASET1950120M
IDCC : 1043

Entre :

ARC,

D'une part, et

SNIGIC ;

FS CFDT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche des gardiens concierges et employés d'immeubles, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont accordées sur de nouvelles valeurs relatives aux minima conventionnels et sur le principe d'une prime exceptionnelle liée à la non-extension de l'avenant « salaires 2018 ».

Article 1^{er}

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière :

- aux entreprises de moins de 50 salariés qui constituent la quasi-totalité des employeurs de la branche ;
- aux entreprises de 50 salariés et plus.

En effet, s'agissant d'un avenant relatif d'une part aux valeurs minimales conventionnelles permettant de calculer les salaires 2019 et d'autre part à l'attribution d'une prime exceptionnelle, l'objectif d'égalité justifie que le présent avenant s'applique de manière identique à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des gardiens, concierges et employés d'immeubles sans distinction de leur effectif et sans spécificité.

Article 2

Les valeurs permettant le calcul des salaires 2019, conformément à l'article 22, sont les suivantes :

- valeur du point catégorie A : 1,3099 ;
- valeur du point catégorie B : 1,5370 ;
- valeur fixe : 760,00 €.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

Catégorie A : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,3099) + 760 \text{ €}) \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$;

Catégorie B : $(\text{coefficient hiérarchique} \times 1,5370) + 760 \text{ €}) \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\,000$.

Article 3

La valeur de l'indemnité de l'astreinte de nuit, pour les contrats antérieurs au 1^{er} janvier 2003, est portée à 155,00 €.

Article 4

Conformément à l'article 23, le prix du kWh d'électricité à retenir pour l'évaluation du salaire en nature complémentaire est de 0,1410 € (TTC).

Il est rappelé que le montant du salaire en nature logement sera fixé, dès la paie du mois de janvier 2019, à partir de l'indice de révision des loyers (IRL) connu en janvier 2019, soit celui du quatrième trimestre 2018. Ainsi, les formules de calcul seront les suivantes, arrondies à trois décimales, pour déterminer les montants à retenir par mètre carré du logement de fonction selon sa catégorie :

- catégorie 1 : $3,127^{(1)} \text{ €} \div 126,82^{(2)} \times \text{IRL}^{(3)}$;
- catégorie 2 : $2,468^{(1)} \text{ €} \div 126,82^{(2)} \times \text{IRL}^{(3)}$;
- catégorie 3 : $1,822^{(1)} \text{ €} \div 126,82^{(2)} \times \text{IRL}^{(3)}$.

Il est rappelé également que le montant du salaire en nature logement maximum correspond à une surface de 60 m² et qu'il ne peut être inférieur au montant fixé par l'URSSAF pour la plus faible tranche de rémunération et pour une pièce. Il était de 69,20 € en 2018.

Article 5

Les partenaires sociaux, connaissance prise en septembre 2018 de la décision de la direction générale du travail de ne pas étendre l'avenant n° 95 du 6 octobre 2017 portant sur les salaires 2018 pour des raisons de forme liées à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, ont décidé d'attribuer une prime exceptionnelle aux salariés pour compenser tout ou partie de la perte salariale qui en a découlé.

Pour les salariés appartenant à l'effectif le 1^{er} janvier 2018, qui n'en sont pas sortis au cours de l'année 2018 et qui n'auront pas bénéficié, entre le 1^{er} janvier et le 30 septembre 2018, d'une augmentation du salaire brut (hors revalorisation liée à la hausse du Smic, à un changement de catégorie ou de taux d'emploi), il est alloué une prime exceptionnelle qui sera versée, au prorata du taux d'emploi du salarié, le mois qui suivra la publication du présent avenant au *Journal officiel*.

Cette mesure ne bénéficie pas aux salariés dont l'employeur a appliqué volontairement l'avenant n° 95 susvisé ou qui ont bénéficié au cours de l'année 2018 d'une mesure de revalorisation salariale au moins équivalente en application d'un accord d'entreprise, d'un accord établissement ou d'une décision unilatérale de l'employeur.

Les valeurs de la prime exceptionnelle sont :

- pour les salariés de catégorie A : 210,00 € ;
- pour les salariés de catégorie B : 230,00 €.

(1) Valeur de l'avantage nature logement de 2018.

(2) 126,82 = IRL du 4^e trimestre 2017.

(3) IRL = IRL du 4^e trimestre 2018, à paraître en janvier 2019.

Soit, pour mémoire, respectivement les calculs suivants :

- catégorie A : $210,00 \text{ €} \times \text{nombre d'heures contractuelles} / 151,67$;
- catégorie B : $230,00 \text{ €} \times \text{nombre d'unités de valeur} / 10\,000$.

Article 6

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de se revoir, si nécessaire, en février 2019 à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre 2018 et janvier 2019.

Ils conviennent également que les négociations salariales interviendront désormais en février de chaque année N à la suite de la publication des différents indicateurs et indices de décembre N – 1 et janvier N.

Article 7

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suivra sa publication au *Journal officiel*.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 8 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective
IDCC : 783. – **CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE RÉADAPTATION SOCIALE
ET SERVICES D'ACCUEIL, D'ORIENTATION
ET D'INSERTION POUR ADULTES
(15 octobre 1974)**

PROTOCOLE N° 159 DU 21 NOVEMBRE 2018
RELATIF À L'ÉVOLUTION DE LA GRILLE INDICIAIRE DES EMPLOIS
NOR : ASET1950124M
IDCC : 783

Entre :
NEXEM,
D'une part, et
FSS CFDT,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont rappelé le besoin de faire évoluer progressivement les coefficients dont le montant est immergé sous le montant du salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

Les partenaires sociaux se sont réunis et sont convenus de ce qui suit.

Article 1^{er}

Relèvement de certains coefficients

Article 1.1

Modification de la grille indiciaire des emplois non cadres

La grille indiciaire des emplois non cadres (annexe I) est supprimée et modifiée par la grille suivante, à compter du 1^{er} janvier 2018 :

	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4	GROUPE 5
De début	371	375	377	387	444
Après 1 an	375	377	383	401	462
Après 3 ans	377	380	390	414	493
Après 5 ans	380	384	399,4	433	519

	GROUPE 1	GROUPE 2	GROUPE 3	GROUPE 4	GROUPE 5
Après 7 ans	385	390	418,4	453	540
Après 9 ans	390	406,4	437,4	472	555
Après 11 ans	402,4	421,4	456,4	494	587
Après 14 ans	418,4	438,4	474,4	514	620
Après 17 ans	434,4	455,4	492,4	541	657
Après 21 ans	450,4	472,4	510,4	571	688

Article 1.2

Mesure transitoire

Les salariés en poste à la date d'entrée en vigueur du présent avenant seront reclassés à l'échelon d'ancienneté correspondant. Ils conserveront l'ancienneté acquise dans leur ancien échelon afin que leur progression salariale ne soit pas impactée par le relèvement des coefficients.

Article 2

Agrément et entrée en vigueur

Le présent avenant est à durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur sous réserve d'agrément.

La date d'entrée en vigueur est fixée au premier jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'agrément au *Journal officiel*, avec un effet rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

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

AVENANT DU 28 NOVEMBRE 2018
À L'ANNEXE I CONCERNANT LA CLASSIFICATION DES POSTES
ET QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES DANS LES RÉSIDENCES DE TOURISME

NOR : ASET1950093M
IDCC : 1527

Entre :

SNRT,

D'une part, et

SNUHAB CFE-CGC ;

FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés ont souhaité, dans les dispositions du présent avenant, réviser la grille des métiers dans les résidences de tourisme instituée par l'avenant du 12 octobre 2007, en la structurant sur 9 niveaux conformément à l'engagement pris dans l'avenant « Salaires » du 17 janvier 2018.

Cet avenant annule et remplace l'avenant du 12 octobre 2007 à l'annexe I de la convention nationale de l'immobilier sur la classification des postes et les qualifications professionnelles.

Article 1^{er}

Objet et champ d'application

Le présent avenant redéfinit les niveaux, fixe une grille des classifications professionnelles, et modifie en conséquence la structure de la grille des salaires dans le secteur des résidences de tourisme.

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

Article 2

Date d'effet. – Durée. – Dénonciation. – Révision

2.1. Date d'effet

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2019, sous réserve de l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience syndicale dans le délai de 15 jours à compter de sa notification.

2.2. Durée. – Dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties d'une nouvelle convention.

2.3. Révision

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties, et notamment à l'issue des négociations obligatoires prévues par l'article L. 2241-1 du code du travail : une fois par an sur les salaires, une fois tous les 5 ans sur les classifications. Toute demande de révision de l'un ou plusieurs des membres de l'une des parties contractantes doit être accompagnée d'un projet de texte, et examinée dans les 2 mois suivant la notification de cette demande.

Article 3

Dépôt. – Publicité

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du travail, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

Article 4

Principes généraux

La grille de classification comporte 9 niveaux.

Le classement effectué dans cette grille est fonction du contenu, des caractéristiques professionnelles de chacun des emplois, et du secteur d'activité.

Critères classants :

- compétence (expérience et/ou formation requise) : il s'agit de déterminer à l'intérieur de l'entreprise, pour un poste donné, si une formation est requise pour occuper le poste, et, dans l'affirmative, quel type de formation ;

La formation peut être acquise par la filière scolaire, la formation sur le terrain, la formation professionnelle, la formation continue, l'expérience ;

- contenu de l'activité : ce critère caractérise la nature et le degré de difficulté des travaux à exécuter, pour le poste considéré, et tient compte du mode d'organisation du travail dans l'entreprise ;
- autonomie : ce critère caractérise le degré de liberté dont le salarié dispose dans la réalisation de son travail en tenant compte des consignes, instructions, directives reçues dans le cadre de l'organisation générale du travail et dans les limites préalablement fixées. L'étendue du champ d'autonomie dont dispose le titulaire est en rapport avec la fréquence des interventions hiérarchiques auxquels il est soumis ;
- responsabilité : tous les salariés d'une entreprise quel que soit le niveau de qualification sont responsables, c'est-à-dire, doivent répondre des tâches et missions qui leur sont confiées : responsabilité devant son chef hiérarchique de ses propres travaux et le cas échéant, des travaux de ses propres collaborateurs.

Les secteurs d'activité sont les suivants : réception, animation, propreté, entretien, technique, restauration, commercial, marketing-communication, gestion-administration, gestion des propriétaires, direction.

Définition des niveaux dans les résidences de tourisme

Employés

Niveau E1

Avec une simple mise au courant n'exigeant pas de formation scolaire ou professionnelle sanctionnée par un diplôme, l'employé exécute des tâches élémentaires ou répétitives.

La responsabilité de l'activité s'exerce directement et uniquement sur la bonne exécution du travail.

La compréhension des consignes dans un vocabulaire usuel demande de l'attention et la capacité de poser les questions utiles au travail considéré.

Par exception l'employé qui exerce un emploi classé niveau E1 et qui est titulaire d'un diplôme professionnel correspondant à l'emploi exercé est classé au niveau E2.

Niveau E2

D'après les instructions de travail précises et détaillées indiquant les actions à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, l'employé au niveau E2 exécute un travail qualifié constitué par des opérations à enchaîner de façon cohérente en fonction du résultat à atteindre.

Il agit, selon un processus standardisé dans lequel il choisit les méthodes d'exécution et la succession des opérations ou selon un processus inhabituel avec l'appui d'un agent de qualification supérieure.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau V de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau E3

Dans le cadre d'instructions générales, l'employé de niveau E3 exécute, conformément aux normes professionnelles, des travaux très qualifiés, constitués d'actions de réalisations complètes.

Il choisit les modes opératoires et les moyens de contrôles appropriés.

L'exécution des tâches qui lui sont demandées nécessite la maîtrise complète de la fonction dans ses aspects tant fonctionnels que relationnels.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au niveau IV de l'éducation nationale ou la formation prévue au niveau V de l'éducation nationale complétée par des stages ou cours professionnels et une expérience d'au moins 3 années dans le niveau E2. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Agents de maîtrise

Niveau AM1

L'agent de maîtrise de niveau AM1 se caractérise par les capacités professionnelles et les qualités humaines nécessaires pour assurer ou coordonner la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe, ainsi que, le cas échéant, la responsabilité de commandement, dans les limites de la délégation qu'il a reçue.

Du fait des moyens techniques utilisés, il peut être amené à des ajustements et adaptations indispensables.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau IV b de l'éducation nationale complété par une formation professionnelle adaptée aux exigences de la fonction. Ces connaissances peuvent être acquises par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Niveau AM2

D'après des instructions de caractère général sur des méthodes connues ou indiquées, en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens à mettre en œuvre et sur la succession des étapes, l'agent de maîtrise de niveau AM2 accomplit des travaux administratifs ou techniques d'exploitation complexes ou d'étude d'une partie d'ensemble, en application des règles d'une technique connue. Il peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre. Il peut également assurer la responsabilité de l'encadrement de personnel exécutant des travaux diversifiés, mais complémentaires. Les responsabilités d'encadrement requièrent des connaissances et une expérience professionnelle au moins équivalentes à celles des personnels encadrés.

La capacité d'expression doit permettre la conduite d'une petite équipe, les relations externes, la justification écrite des décisions.

L'emploi exige un niveau de connaissances professionnelles correspondant au diplôme prévu au niveau III de l'éducation nationale. Ces connaissances peuvent être acquises, soit par voie scolaire, ou par une formation équivalente, soit par l'expérience professionnelle.

Cadres

Niveau C1

Ce niveau concerne :

- soit des salariés ayant une expérience professionnelle prolongée, confirmée et réussie dans la fonction au niveau AM2.

L'intéressé possède de très bonnes connaissances des diverses techniques de sa spécialité et des capacités au commandement, à l'organisation du travail et à la gestion. Il guide et forme le personnel éventuellement placé sous sa responsabilité.

Il est amené à prendre des initiatives et à assurer des responsabilités dans un cadre bien défini et sous le contrôle final d'un membre de l'encadrement ou du chef d'entreprise ;

- soit des cadres devant mettre en œuvre les connaissances théoriques sanctionnées par un (ou des) diplôme(s) des niveaux II et I de l'éducation nationale.

Les salariés classés niveau C1 sont assimilés aux cadres pour la retraite et la prévoyance.

Niveau C2

Le cadre de niveau C2 assume, en général, la responsabilité de l'organisation, de l'activité ainsi que la discipline et, en général, le fonctionnement d'un service. Les cadres n'exerçant pas de commandement peuvent cependant être classés à ce niveau, en raison de leur compétence et de leur responsabilité exercées dans une activité spécialisée ou fonctionnelle.

L'autonomie est limitée par les instructions générales du chef d'entreprise (dans les petites entreprises) ou des directeurs dans les entreprises plus importantes.

L'emploi exige une formation de niveau II de l'éducation nationale, ou de niveau III complétée par une formation professionnelle spécifique de la profession attestée par des certificats de stage ou d'aptitude à exercer des fonctions plus importantes que celles parfaitement maîtrisées au niveau C1.

Niveau C3

Le cadre de niveau C3 assume dans un domaine soit technique, soit administratif, soit commercial, soit de la gestion, soit dans plusieurs d'entre eux, des responsabilités exigeant une large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre de ses attributions.

Cadre ayant autorité sur un service important ou sur plusieurs services à coordonner, il maîtrise les techniques de relations humaines et d'organisation du travail à un haut niveau. Le classement à ce niveau exige une très haute spécialisation exercée dans les structures fonctionnelles d'entreprises importantes.

L'emploi exige une formation générale et professionnelle de très haut niveau sanctionnée par les diplômes de niveau l'éducation nationale ou une expérience professionnelle probante dans des postes similaires ou de niveau C2 avec attestations de stages de formation ouvrant accès à la position supérieure.

Niveau C4

L'existence de postes du niveau C4 ne se justifie que par la valeur technique requise par la nature de l'entreprise, par l'importance de l'établissement ou par la nécessité d'une coordination au plus haut niveau entre plusieurs services ou activités.

Ces postes exigent la plus large autonomie de jugement et d'initiative et généralement une délégation directe des pouvoirs et responsabilités du chef d'entreprise. La délégation de signature à elle seule n'entraîne pas la classification à ce poste (rappel étant fait que dans les postes de niveau inférieur, le cadre peut disposer, par délégation de l'employeur ou de la hiérarchie, de la signature de certains actes).

Le niveau de formation requis est le même qu'en position C3, mais la maîtrise des connaissances et la capacité de les mettre en œuvre, notamment au plan de la formation des collaborateurs, doit être hautement reconnue.

(Voir tableau page suivante.)

ANNEXE

Emplois repères et grille de classification dans les résidences de tourisme

EMPLOIS REPÈRES ET GRILLE DE CLASSIFICATION DANS LES RÉSIDENCES DE TOURISME

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
RÉCEPTION	Responsable Hébergement			X	X	X	X			
	Chef de Réception		X	X	X	X				
	Premier de Réception		X	X	X					
	Réceptionniste	X	X	X						
	Réceptionniste de nuit	X	X							
	Veilleur de nuit	X	X							
	Responsable qualité				X	X	X			
	Coordinateur qualité		X	X	X					
ANIMATION	Manager Animation			X	X	X	X	X		
	Responsable activités		X	X	X	X	X			
	Animateur Spécialisé + Puéricultrice			X	X	X				
	Animateur	X	X	X						
	Agent polyvalent loisirs	X	X	X						
	Maître-Nageur				X	X				
	Surveillant Baignade		X	X						
PROPRETÉ / ENTRETIEN	Gouvernante		X	X	X	X	X			
	Aide Gouvernante	X	X	X	X					
	Chef d'entretien			X	X	X				
	Adjoint chef d'entretien		X	X	X					
	Premier de Propreté		X	X						
	Agent de propreté	X	X							
	Linger	X	X							
TECHNIQUE	Directeur Technique						X	X	X	X
	Responsable Technique Régional				X	X	X	X		
	Responsable maintenance			X	X	X				
	Agent de maintenance	X	X	X						
	Jardinier		X	X						
	Magasinier		X	X						
RESTAURATION	Chef de Cuisine				X	X	X			
	Sous-Chef de Cuisine			X	X	X				
	Chef de Partie		X	X	X	X				
	Cuisinier		X	X	X					
	Commis de Cuisine	X	X							
	Plongeur	X	X							
	Maître d'Hôtel			X	X	X				
	Chef de Rang		X	X	X					
	Agent petit-déjeuner	X	X	X						
	Serveur		X	X						
	Commis de Salle	X	X							
	Barman		X	X						
	Contrôleur restauration				X	X				
	Econome			X	X					

		E1	E2	E3	AM1	AM2	C1	C2	C3	C4
COMMERCIAL	Directeur Commercial						X	X	X	X
	Responsable Commercial					X	X	X		
	Attaché Commercial		X	X	X	X				
	Coordinateur séminaires				X	X	X			
	Yield Manager						X	X		
	Responsable Réservation				X	X	X	X		
	Agent de Réservation	X	X	X	X					
	Administrateur des Ventes					X	X	X		
	S.A.V. / Litiges		X	X	X	X				
	Responsable Boutique			X	X	X				
	Vendeur	X	X	X	X					
MARKETING /										
COMMUNICATION	Directeur Marketing						X	X	X	X
	Chef de Produits				X	X	X			
	Brochures	X	X	X	X					
	Webmaster				X	X	X			
	Attaché de Presse				X	X	X			
GESTION /										
ADMINISTRATION	Directeur Ressources Humaines						X	X	X	X
	Gestionnaire de paie				X	X	X			
	Directeur Juridique / DAF/						X	X	X	X
	Juriste					X	X	X		
	Directeur Comptable						X	X	X	X
	Chef Comptable					X	X	X	X	
	Comptable		X	X	X	X				
	Aide Comptable	X	X							
	Resp. Contrôle Gestion						X	X	X	
	Contrôle Gestion					X	X	X		
	Responsable Informatique						X	X	X	
	Informaticien				X	X	X	X		
	Assistante de Direction				X	X	X			
	Assistante	X	X	X	X	X				
GESTION DES	Responsable Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
PROPRIÉTAIRES	Principal Gestion des propriétaires					X	X	X	X	
	Comptable Gestion des propriétaires		X	X	X	X				
	Agent Administratif	X	X	X						
DIRECTION	Direction Exploitation							X	X	X
	Directeur Régional						X	X	X	
	Directeur de zone						X	X		
	Directeur de Site				X	X	X	X		
	Directeur de site adjoint				X	X	X			
	Responsable de site		X	X	X	X				

Grille des salaires dans les résidences de tourisme

La grille des salaires minima bruts conventionnels pour 2018 est restructurée de la façon suivante :

NIVEAU	SALAIRE ANNUEL BRUT MINIMUM (sur 13 mois)
Niveau E1	19 480 €
Niveau E2	19 710 €
Niveau E3	19 836 €
Niveau AM1	20 415 €
Niveau AM2	22 451 €
Niveau C1	23 403 €
Niveau C2	31 641 €
Niveau C3	37 605 €
Niveau C4	42 443 €

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

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

Les données sociales 2017 dans les résidences de tourisme font apparaître que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont non significatifs pour les niveaux employés. Ils sont en revanche un peu plus importants pour les agents de maîtrise et les cadres (environ 10 %).

Les parties s'engagent à tout mettre en œuvre pour réduire ces écarts et précisent qu'il s'agit d'un objectif prioritaire.

Fait à Paris, le 28 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 920. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES
ET CONNEXES
(Vienne)
(21 décembre 1976)

ACCORD DU 24 OCTOBRE 2018
RELATIF À DES MESURES URGENTES EN FAVEUR DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LE SECTEUR AUTOMOBILE (FILIERE DIESEL)
(VIENNE)

NOR : ASET1950143M
IDCC : 920

Entre :

UIMM Vienne,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

À travers cet accord, les organisations signataires démontrent leur capacité à s'entendre pour s'adapter à leur environnement et au contexte économique exigeant, ainsi que leur capacité à innover sans cesse pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés. Elles rappellent leur attachement à un dialogue social vivant et constructif qui met l'entreprise et l'emploi au cœur de leurs préoccupations.

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie et dans le cadre de l'article L. 6332, II, 7° dans sa rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises du secteur automobile filière Diesel, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles, en accordant une attention particulière aux entreprises sous-traitantes.

À travers ces mesures, les organisations signataires s'attachent à :

- maintenir l'attractivité de la métallurgie dans le département de la Vienne (86) ;
- défendre l'emploi via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- anticiper au mieux la reprise en mettant à profit les périodes de sous-activité pour intégrer les enjeux liés à l'évolution des métiers et se préparer aux nouvelles technologies comme le numérique, le digital, la robotisation... ;
- sauvegarder la compétitivité des entreprises concernées en créant un cadre favorable leur permettant de diversifier leur activité dans d'autres secteurs tels que l'aéronautique par exemple.

Réalisation du diagnostic préalable

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique et de l'emploi dans le secteur automobile filière Diesel a été réalisé conjointement par les partenaires sociaux au cours de la négociation du présent accord.

Il fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

En septembre 2015 explose la bombe médiatique « DIESELGATE », le scandale Volkswagen sur les logiciels de détection et de manipulation des contrôles antipollution. Ces révélations ont alors mené à une vague de suspicions sur le diesel et à une traque antipollution menée par les gouvernements, les organismes publics et parapublics et les ONG. Ces suspicions ont impacté d'autres acteurs de l'automobile. Renault, PSA et Fiat Chrysler Automobiles ont ainsi été accusés d'avoir manipulé leurs taux d'émissions d'oxyde d'azote (NOX) depuis les tests effectués sur leurs véhicules.

En dépit des progrès réalisés sur les moteurs, les comportements d'achats ont évolué. On peut mesurer l'impact du DIESELGATE en France avec une chute des ventes de véhicules Diesel de 23 points sur ces 4 dernières années (de 64 % en 2014 à 40,6 % aujourd'hui, selon le comité des constructeurs français d'automobiles).

La filière Diesel représente 12 000 emplois directs.

Aujourd'hui, les constructeurs abandonnent le diesel pour se tourner vers l'électrique. La filière automobile est donc en pleine transition.

Du côté des constructeurs français, la barre symbolique des 50 % des ventes a été franchie à la baisse l'an passé, avec 52 % et 54 % de diesel chez Peugeot et Renault en 2016, et 49 % en 2017. Enfin, pour Citroën, les véhicules Diesel représentent désormais 43 % de ses ventes en Europe.

Les sous-traitants de la filière Diesel sont donc directement impactés, avec une chute brutale de leurs chiffres d'affaires, et rencontrent donc de graves difficultés économiques conjoncturelles qui auront des conséquences en termes d'emplois.

De plus, à la vue de ces informations, l'activité Diesel ne pourra que continuer à baisser.

Dans la Vienne, la filière Diesel regroupe 9 entreprises employant 936 salariés. Ces entreprises interviennent dans le secteur des fonderies, de la mécanique générale, de l'affûtage, de l'alliage des métaux, de la maintenance et de l'usinage.

Cette filière a subi une baisse des commandes de plus de 30 % par rapport aux prévisions du début d'année. Cette chute des commandes ampute fortement la trésorerie des entreprises.

Ces entreprises ayant anticipé une baisse (plus progressive) de la filière Diesel, avaient prévu des investissements sur des nouvelles filières.

Ces difficultés conjoncturelles rendent donc plus difficiles ces investissements en lignes de production et en formation des collaborateurs.

2. Évolution des métiers

Sur les principales tendances concernant l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications, l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie constate que la plupart des métiers vont subir rapidement des évolutions : élargissement des compétences demandées, disparition des tâches les plus simples, autonomie au poste de travail, besoin de maîtrise de plusieurs technologies, plus forte adaptabilité au changement, exigences techniques et managériales renforcées pour les techniciens et cadres, renforcement de la relation client, intégration d'outils robotiques, numériques et digitaux d'intelligence artificielle.

Face à ce constat, la branche professionnelle accompagnera le maintien des compétences et de l'emploi de salariés d'entreprises confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} relatif au « Domaine d'application » des « Clauses communes » de la « convention collective des industries métallurgiques, électriques et connexes du département de la Vienne », dont l'activité, ou une partie seulement de cette activité, a pour objet :

- la fabrication, la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la construction automobile filière Diesel, peu importe la situation géographique de cette dernière sur le territoire national ;
- la construction automobile filière Diesel.

Le présent accord s'applique aux salariés, cadres et non cadres, des entreprises et établissements visés ci-dessus.

Article 2

Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et à développer les compétences des salariés.

Ces actions de formation professionnelle concernent tous les salariés y compris les salariés sous contrat d'apprentissage ou de professionnalisation dès lors qu'il s'agit d'une formation distincte de celle prévue au contrat.

Les entreprises qui décideraient de former leurs salariés pourront bénéficier des dispositifs de financement suivants :

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCAIM, selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

À la date de signature du présent accord, les conditions de prise en charge des actions de formation sont les suivantes :

- frais pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexes (transport, hébergement, repas) : 100 %.

L'application du présent accord intégrera en tant que de besoin l'évolution des conditions de prise en charge des actions de formation qui feront éventuellement l'objet de délibérations du CA de l'OPCAIM, ces prises en charge s'opérant dans la limite d'une enveloppe budgétaire annuelle arrêtée par le conseil, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de formation, la période de professionnalisation et le compte personnel de formation.

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2018 de l'OPCAIM, appliquées par l'ADE-FIM Limousin Poitou-Charentes, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

Enfin, il est précisé que les entreprises peuvent également bénéficier, sous conditions, de cofinancements complémentaires spécifiques en 2018, qui ne font pas l'objet de cet accord.

2. Recours aux dispositifs issus du conseil en évolution professionnelle

Parallèlement aux dispositifs de formation cités ci-dessus, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que tout salarié peut faire appel, dans le cadre d'un projet personnel, au conseil en évolution professionnelle (CEP). Ce dispositif d'accompagnement personnalisé est proposé à toute personne souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, établir un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité...).

Le CEP assure les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;
- un conseil visant à définir son projet professionnel ;
- un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

3. Activité partielle

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail peuvent être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue afin de maintenir voire développer les compétences des salariés dans la perspective d'une reprise de l'activité économique.

Article 3

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur. Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4

Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

Une commission paritaire de suivi est réunie afin d'examiner les conditions de mise en œuvre du présent accord.

Cette commission paritaire de suivi est composée de 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de représentants de l'UIMM Vienne.

Les membres de la commission sont choisis de préférence parmi les personnalités ayant participé à la conclusion du présent accord.

Un bilan d'étape est réalisé dans le cadre de la commission paritaire de suivi, tous les 6 mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, afin d'examiner ses conditions de mise en œuvre.

L'UIMM Vienne invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 1 mois précédant cette échéance.

Par ailleurs, un point sera présenté par l'ADEFIM Limousin Poitou-Charentes sur l'état des financements engagés, à chaque réunion de la CPREFP Nouvelle-Aquitaine.

Article 5

Révision de l'accord

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

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

La procédure de révision est engagée par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à chaque organisation habilitée à négocier l'avenant de révision. À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apportées au présent accord.

L'invitation à négocier l'avenant de révision est adressée par l'UIMM Vienne aux organisations syndicales représentatives dans le mois courant à compter de la notification la plus tardive des demandes d'engagement de la procédure de révision.

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

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

Article 6

Publicité de l'accord

1. Notification

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

2. Publicité

Le présent accord est, en application de l'article L. 2231-6 du code du travail, déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Poitiers.

Il fait l'objet d'une demande d'extension dans les conditions prévues par l'article L. 2261-15 du code du travail.

Le présent accord sera mis à la disposition des entreprises, des instances représentatives du personnel et des salariés, sur le site de l'UIMM (www.uimm.fr) dans les conditions définies par l'accord national du 25 novembre 2005 sur l'information et la communication dans la métallurgie.

Fait à Chasseneuil-du-Poitou, le 24 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 1732. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Yonne)

(11 mars 1993)

(Étendue par arrêté du 3 mars 1994,
Journal officiel du 12 mars 1994)

AVENANT DU 13 DÉCEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES (RMH, TEGA, TEG) AUX PRIMES

ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019

(YONNE)

NOR : ASET1950123M

IDCC : 1732

Entre :

UIMM Yonne,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,71 € base 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Prime de panier de nuit

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 6,58 € à compter du 1^{er} janvier 2019 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2019 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3

Taux effectifs garantis annuels (TEG)

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2019. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

Les taux effectifs garantis annuels constituent la rémunération annuelle brute minimale au-dessous de laquelle le salarié ne peut pas être payé.

Les TEG base 151,67 heures sont établis pour la durée annuelle correspondant à un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures. Ils sont à adapter à l'horaire de l'entreprise ou à celui du salarié concerné et supporteront donc, le cas échéant, les majorations pour heures supplémentaires.

Les valeurs des TEG annuels seront calculées au prorata du temps de présence effective du salarié en cas de survenance au cours de l'année considérée :

- d'un changement de classement (coefficient ou/et catégorie professionnelle) ;
- d'une suspension du contrat de travail ;
- d'une entrée ou d'un départ du salarié en cours d'année.

En aucun cas, ces TEG annuels ne pourront servir de base pour le calcul de la prime d'ancienneté.

Les mensuels de moins de 18 ans bénéficieront de la garantie des TEG sous déductions des abattements de salaires prévus, en ce qui les concerne, par les dispositions de la convention collective ou à défaut par les dispositions légales.

Les TEG ne s'appliquent pas aux travailleurs à domicile.

Assiette de comparaison

Pour l'application des taux effectifs garantis annuels, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires perçus pendant l'année considérée, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur les bulletins de paye de l'année considérée et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté conventionnelle (art. 51 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne) ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale ;
- des sommes découlant de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 54 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- des sommes versées à titre de régularisation sur les TEG pour l'année précédente en application de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne ;
- de l'indemnité de panier prévue par la convention collective de la métallurgie de l'Yonne.

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2019.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2019.

Article 4

Dépôt et extension

Le présent avenant et son annexe, le barème des TEG, seront déposés dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties se sont entendues de ne pas prévoir de mentions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Ils feront l'objet d'une demande d'extension faite dans les meilleurs délais par l'UIMM Yonne.

Fait à Auxerre, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème des TEG annuels applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

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

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	OUVRIER cas général agents de maîtrise
I	140	18 324
	145	18 344
	155	18 365
II	170	18 455
	180	18 528
	190	18 761
III	215	19 589
	225	19 609
	240	20 744
IV	255	21 625
	270	22 116
	285	23 836
V	305	25 411
	335	27 752
	365	29 907
	395	31 185

Brochure n° 3367

Convention collective nationale

IDCC : 2847. – PÔLE EMPLOI

**ACCORD DE MÉTHODOLOGIE DU 17 OCTOBRE 2018
RELATIF AUX NÉGOCIATIONS SUR LE RENOUVEAU DU DIALOGUE SOCIAL**

NOR : ASET1950073M
IDCC : 2847

Entre :

Pôle emploi,

D'une part, et

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

PSTE CFDT ;

SNAP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Preamble

Dans le cadre du renouveau du dialogue social à Pôle emploi, il est proposé aux organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de débiter le cycle de négociations par un accord de méthodologie visant à encadrer, planifier et définir les modalités permettant aux différentes négociations, de branche et d'entreprise, de se dérouler dans des conditions de loyauté et de transparence garantissant la qualité des accords collectifs qui en résultent.

L'objectif des parties est d'aboutir à la mise en place des nouvelles instances représentatives du personnel à Pôle emploi entre juin et octobre 2019.

Article 2

Objet

Le présent accord a pour objet de définir, pour l'ensemble des négociations visées :

- les niveaux de négociation et l'articulation des accords entre eux ;
- le calendrier et les thèmes des négociations ;
- les modalités de négociation, notamment l'organisation des séances ;
- les moyens supplémentaires et spécifiques accordés aux organisations syndicales prenant part aux négociations ;
- les modalités de demandes et de transmission des informations au cours des négociations.

Article 3

Champ d'application de l'accord

Le présent accord a vocation à s'appliquer aux négociations des accords suivants :

- l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009 ;
- l'accord d'entreprise sur la mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi.

Article 4

Forme des accords

Pour en faciliter la lisibilité et la compréhension, les parties conviennent que chacun des accords négociés contient un préambule permettant de présenter ses objectifs et son contenu, ainsi que les impacts que ces accords auront sur les dispositions conventionnelles, les usages, les engagements et les décisions unilatérales qui les concernent.

Article 5

Articulation des niveaux de négociations et des accords

Conformément aux dispositions légales l'ensemble des dispositions conventionnelles relatives aux anciennes instances représentatives du personnel (CCE, CE, DP, CHSCT), quel que soit leur objet (attributions, moyens, fonctionnement, mandats) cessent de produire leurs effets à compter de la date du premier tour des élections des membres de la délégation du personnel des comités sociaux et économiques d'établissement.

Les parties conviennent de mener, en parallèle :

- dans la branche, les négociations de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009 ;
- dans l'entreprise, les négociations de l'accord mettant en place des nouvelles instances représentatives du personnel à Pôle emploi.

Les parties conviennent de finaliser ces deux accords concomitamment, afin de permettre la prise en compte des nouvelles instances représentatives du personnel, pour ce en quoi elles impactent la convention collective nationale de Pôle emploi.

Une séance de relecture finale de chaque accord, en vue d'en garantir la cohérence, est prévue à l'issue des négociations, avant leur ouverture à signature.

Article 6

Thèmes et calendrier prévisionnel de séances de négociation

Il est convenu, pour chacune des négociations visées par l'accord, de fixer un calendrier reposant sur les principes suivants :

- des séances de négociation qui se dérouleront sur toute la journée ;
- la définition au préalable des thèmes abordés sur une même journée, en prévoyant si nécessaire le report de ceux qui n'auront pu l'être la séance suivante ;
- un délai de prévenance de 5 jours ouvrés en cas de modification de date.

Le calendrier ci-après précise les niveaux, les thèmes et les dates prévisionnelles des séances de négociation.

(Voir tableau pages suivantes.)

NIVEAU de négociation	OBJET DE LA NÉGOCIATION	DATE PRÉVISIONNELLE DES SÉANCES	THÈMES ABORDÉS LORS DES SÉANCES
CPNN (Branche)	Méthodologie des négociations sur le renouveau du dialogue social à Pôle emploi	18 septembre 2018	Discussion sur le calendrier, les modalités et les moyens des négociations visées
	Idem	3 octobre 2018	Discussion sur le calendrier, les modalités et les moyens des négociations visées (suite)
	Accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009	24 octobre 2018	Nouvelles modalités d'utilisation du droit syndical à Pôle emploi (forfait syndical...)
	Idem	6 novembre 2018	Nouvelles modalités d'utilisation du droit syndical à Pôle emploi (forfait syndical...) (suite) Révision des dispositions concernant la clause de garantie salariale
DSC (Entreprise)	Idem	13 novembre 2018	Révision des dispositions sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans le cadre de l'activité syndicale à Pôle emploi
	Accord de mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi	21 novembre 2018	Champ d'application de l'accord Nombre et périmètre des établissements distincts Définition des différents niveaux de représentation du personnel Structuration des instances représentatives du personnel (CSE central, CSE, commissions, représentants de proximité)

NIVEAU de négociation	OBJET DE LA NÉGOCIATION	DATE PRÉVISIONNELLE DES SÉANCES	THÈMES ABORDÉS LORS DES SÉANCES
	Idem	4 décembre 2018	Structuration des instances représentatives du personnel (CSE central, CSE, commissions, représentants de proximité) (suite) Fonctionnement des instances représentatives du personnel : – périmètre ; – composition ; – attributions ; – commissions ; – représentants de proximité ; – moyens ; – réunions ; – budget...
	Idem	5 décembre 2018	Fonctionnement des instances représentatives du personnel (suite)
	Idem	17 décembre 2018	Fonctionnement des instances représentatives du personnel (suite) Impact de la création des nouvelles IRP sur les accords existants, les usages, les engagements et décisions unilatérales qui les concernent. Accompagnement des sorties de mandat des représentants du personnel et des représentants syndicaux d'établissement (DS, RSS...)
	Idem	9 janvier 2019	Accompagnement des sorties de mandat des représentants du personnel et des représentants syndicaux d'établissement. (suite) Prorogation et réduction des mandats des représentants du personnel dans le cadre de la mise en place du CSE Modalités d'accompagnement et de mise en œuvre de l'accord

NIVEAU de négociation	OBJET DE LA NÉGOCIATION	DATE PRÉVISIONNELLE DES SÉANCES	THÈMES ABORDÉS LORS DES SÉANCES
CPNN (Branche)	Finalisation de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009	23 janvier 2019	Adaptation de la CCN suite à la négociation de l'accord d'entreprise sur la mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi
	Finalisation de l'accord de révision portant adaptation des dispositions relatives au droit syndical dans la convention collective de branche et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication à Pôle emploi prévue dans l'accord du 12 juin 2009.	30 janvier 2019	Relecture
DSC (Entreprise)	Finalisation de l'accord de mise en place des instances représentatives du personnel à Pôle emploi	31 janvier 2019	Relecture

Les dates indiquées sont susceptibles de modification, après concertation avec les organisations participant à la négociation de chaque accord.

Tout en respectant le calendrier global, et si nécessaire, il pourra faire l'objet d'ajouts d'une ou plusieurs dates.

Les parties conviennent d'engager, à compter de mars 2019, la négociation d'un accord de branche sur la reconnaissance, la valorisation des parcours et l'accompagnement des fins de mandat des représentants du personnel et des mandataires syndicaux à Pôle emploi.

Un accord de méthodologie, qui cadrera cette négociation, sera discuté en amont.

Article 7

Modalités de la négociation

Composition et moyens des délégations syndicales

- dans la branche : de manière plus favorable aux dispositions prévues à l'article 3.4 de la convention collective nationale, les délégations des organisations syndicales participant à la négociation peuvent aller jusqu'à 6 représentants ;
- dans l'entreprise : les délégations des organisations syndicales participant à la négociation peuvent aller jusqu'à 6 représentants.

Afin d'assurer le bon déroulement des négociations, chaque organisation syndicale participant, s'engage pour chaque niveau de négociation à :

- limiter la présence en séance à 4 représentants ;
- garantir la participation de 2 mêmes représentants à toutes les séances.

Le temps de négociation est considéré comme du temps de travail et les frais afférents aux séances de négociation sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre des réunions nationales.

Communication des documents en amont des négociations

La direction de Pôle emploi et les délégations syndicales communiquent à l'ensemble des parties à la négociation les documents utiles aux discussions au moins 3 jours ouvrés avant la tenue de la séance de négociation.

Article 8

Moyens accordés aux organisations syndicales prenant part aux négociations

Eu égard à l'importance des négociations abordées, à la multiplicité et la complexité des thèmes traités, les organisations syndicales prenant part aux négociations visées par le présent accord, bénéficient des moyens spécifiques et supplémentaires précisés ci-après.

Moyens pour préparer la négociation

« Préparation-bilan »

Chaque membre des délégations bénéficie de 2 jours de « préparation-bilan » associés à chaque séance de négociation visée par le présent accord.

Les représentants nationaux des organisations syndicales prenant part aux négociations, transmettent à la DRS, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, la liste des participants.

Les membres de la délégation qui ne participent pas aux séances de négociations bénéficient de 1 jour supplémentaire de préparation pour chaque séance visée par le présent accord.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents à chaque journée de préparation et de bilan des membres de la délégation, sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille), seront pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales.

Travaux préparatoires

Afin de pouvoir assurer la réalisation de travaux préparatoires aux séances de négociation, les organisations syndicales participant aux négociations ont la possibilité de mobiliser des jours/homme qu'elles utilisent à leur convenance, dans la limite d'un quota fixé à :

- 40 jours au niveau de la branche ;
- 50 jours au niveau de l'entreprise.

Ce crédit d'heures est considéré comme du temps de travail, il doit être utilisé pour tenir des réunions en lien avec les négociations visées par le présent accord. Dans ce cas, les représentants nationaux des organisations syndicales prenant part aux négociations transmettent à la DRS, au moins 5 jours ouvrés avant la tenue de la réunion, la liste des participants.

Afin de garantir dans les travaux préparatoires une représentation des agents affectés en outre-mer, 5 % de ces jours de préparation (arrondi à l'entier supérieur) peuvent bénéficier à leurs représentants syndicaux pour chaque niveau de négociation ⁽¹⁾.

Les frais de déplacement et d'hébergement sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille) afférents à chaque journée sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales, suite à la transmission des feuilles d'émargement nominatives dûment complétées.

Communication syndicale en cours de négociation

Sur les différentes périodes de négociation couvertes par le présent accord, les organisations syndicales prenant part à ces négociations ont la possibilité d'utiliser, à 2 reprises, pour chaque négociation, au niveau national, la liste de diffusion de la messagerie interne de Pôle emploi afin d'adresser leur communication à tous les agents.

Moyens d'expertise

Un droit de tirage est accordé à chaque organisation syndicale prenant part aux négociations visées par l'accord à hauteur de :

- 5 000 € TTC pour la branche ;
- 5 000 € TTC pour l'entreprise.

Ces moyens seront utilisés afin de permettre une assistance technique et la réalisation d'étude pour aider à la préparation de la négociation (devis soumis à accord préalable de la DRS, les factures ainsi que les justificatifs du service fait sont également adressés dans le mois suivant la réalisation des travaux pour règlement, dans la limite des crédits ouverts).

Ces moyens d'expertise sont mis en œuvre pour toute la durée des négociations visées par le présent accord et rétroactivement à la date de la première réunion (18 septembre 2018). Ils sont utilisables jusqu'à la date d'ouverture à signature des accords.

Moyens pour l'appropriation des accords

Dans le cas d'accords valides, pour favoriser leur appropriation et faciliter leur déclinaison opérationnelle, les organisations syndicales participant à la négociation du présent accord pourront mobiliser 40 journées, afin de réaliser l'information nécessaire auprès de leurs représentants au sein des établissements.

Les frais de déplacement et d'hébergement afférents à chaque journée sur 1 nuitée maximale (y compris arrivée la veille) sont pris en charge selon les règles en vigueur pour les déplacements dans le cadre de réunions nationales, suite à la transmission de feuilles d'émargement nominatives dûment complétées.

L'ensemble de ces moyens dédiés à l'appropriation des accords est utilisable au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

(1) Les agents affectés en outre-mer représentent 4,20 % des effectifs totaux de Pôle emploi.

Déplacements et locations de salle

En complément des dispositions précitées, il est attribué à chaque délégation une enveloppe budgétaire permettant de couvrir les frais de déplacement et de location de salle liés à la préparation de la négociation et à l'appropriation des accords issus des négociations.

L'enveloppe s'élève à :

- 5 000 € TTC au niveau de la branche ;
- 5 000 € TTC au niveau de l'entreprise.

La première moitié de l'enveloppe est versée dès l'ouverture des négociations, sous forme d'avance à chaque organisation syndicale participant à la négociation visée.

La seconde partie est versée à compter de la signature valide des accords.

Les organisations s'engagent à fournir les factures et justificatifs nécessaires.

L'ensemble de ces moyens est utilisable par les organisations syndicales participant à la négociation de chaque accord, au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

Article 9

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée déterminée et cessera de plein droit au terme des délais mentionnés dans le présent accord et au plus tard 2 mois après la dernière réunion de négociation.

Il entre en vigueur, en cas de signature valide et en l'absence d'opposition, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Article 10

Dépôt de l'accord

Le présent accord, négocié au titre d'un accord de branche, est déposé, à l'issue du délai d'opposition, conformément aux dispositions légales, à la direction générale du travail, selon les modalités en vigueur.

Fait à Paris, le 17 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 4 DU 9 JUILLET 2018
À L'ACCORD DU 19 OCTOBRE 2011 RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE
ET AU RÉGIME DE FRAIS DE SANTÉ

NOR : ASET1950138M
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SHUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Définition des ayants droit bénéficiaires du régime de frais de santé

L'article 6.3 de l'accord du 19 octobre 2011 relatif au régime de prévoyance et au régime de frais de santé est désormais rédigé ainsi :

« La cotisation obligatoire "tarif unique famille" visée à l'article 4 permet de couvrir les bénéficiaires suivants :

- le participant (salarié ou ancien salarié affilié) ;
- les ayants droit du participant ci-après définis :
 - le conjoint, ou le partenaire lié par un Pacs ou le concubin (définitions à l'article 3.3), qui a conservé son statut d'ayant droit de l'assuré au sens de la sécurité sociale ou qui est en mesure de prouver qu'il n'exerce aucune activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu (salaires, traitements ou revenus de remplacement) ;
 - les enfants du participant et s'ils vivent au foyer ceux de son conjoint, qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :
 - être âgés de moins de 20 ans,
 - bénéficiant d'un régime de sécurité sociale (du fait de l'affiliation du participant, de son conjoint ou d'une affiliation personnelle) ;
 - être fiscalement à sa charge c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit fiscalement de son revenu global.

Cette limite d'âge est portée à 26 ans pour les enfants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- s'ils poursuivent leurs études et ne disposent pas de ressources propres provenant d'une activité salariée, sauf emplois occasionnels ou saisonniers durant les études ou emplois rémunérés mensuellement moins de 60 % du Smic ;
- s'ils suivent une formation en alternance ou se trouvent sous contrat unique d'insertion, d'apprentissage ou de professionnalisation ou tout contrat du même type sous réserve que la rémunération n'excède pas 60 % du Smic ;
- s'ils sont inscrits à Pôle emploi comme primo demandeurs d'emploi ou effectuent un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré.

La limite d'âge est supprimée pour ses enfants qui bénéficient d'une allocation prévue par la législation sociale en faveur des handicapés ou qui sont titulaires de la carte d'invalidité prévue par l'article L. 241-3 du code de l'action sociale et des familles, sous réserve que l'invalidité ait été reconnue avant leur 21^e anniversaire ou leur 26^e anniversaire s'ils poursuivaient des études.

- les ascendants vivant sous le même toit, bénéficiant d'un régime de sécurité sociale et fiscalement à charge du participant, c'est-à-dire pris en compte pour l'application du quotient familial ou qui perçoivent une pension alimentaire qu'il déduit de son revenu global.

Le conjoint, le concubin ou le partenaire de Pacs du participant, non couvert à titre obligatoire comme indiqué ci-dessus (dénommé "conjoint non à charge"), peut bénéficier des garanties du régime frais de santé, sur demande du participant, dans les conditions des articles 4.2.1 et 4.3. »

Article 2

Mise à jour de certains termes

Au sein des tableaux de cotisations figurant aux articles 4.2.1., 4.2.2., 4.5, les termes « conjoint non à charge de la sécurité sociale » sont remplacés par : « conjoint non à charge ».

Article 3

Taux d'appel des cotisations pour l'exercice 2019

L'article 4.5 « Taux d'appel » est désormais rédigé comme suit :

« Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019, les cotisations frais de santé et prévoyance stipulées aux articles 4.1 et 4.2 font l'objet d'un taux d'appel.

Les cotisations sont en conséquence appelées aux taux suivants pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre 2019 :

Taux de cotisation du régime de prévoyance

PERSONNEL RELEVANT DES ARTICLES 4 ET 4 BIS de la convention collective nationale du 14 mars 1947	TRANCHE A	TRANCHE B	TRANCHE C
Décès/IAD (*), y compris double effet (**)	0,42 %	0,42 %	0,43 %
Décès/IAD (*) accidentel	0,15 %	0,15 %	0,16 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %	
Rente éducation	0,17 %	0,17 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,39 %	0,46 %	0,68 %
Invalidité	0,35 %	0,38 %	0,56 %
Total	1,50 %	1,60 %	2,00 %

PERSONNEL NE RELEVANT PAS DES ARTICLES 4 ET 4 <i>BIS</i> de la convention collective nationale du 14 mars 1947	TRANCHE A	TRANCHE B
Décès/IAD (*), y compris double effet (**)	0,46 %	0,42 %
Décès/IAD (*) accidentel	0,15 %	0,15 %
Frais d'obsèques	0,02 %	0,02 %
Rente éducation	0,13 %	0,17 %
Incapacité temporaire de travail	0,23 %	0,46 %
Invalidité	0,21 %	0,38 %
Total	1,20 %	1,60 %
(*) IAD : invalidité absolue et définitive. (**) Double effet : il s'agit de la garantie décès versée en cas de décès du conjoint du salarié simultané ou postérieur au décès du salarié.		

Les partenaires sociaux rappellent que le personnel relevant des articles 4 et 4 *bis* de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 bénéficie des dispositions de l'article 7 de cette convention, qui prévoit le versement à un organisme assureur d'une cotisation égale à 1,50 % de la tranche A des rémunérations, à la charge de l'employeur.

Cela étant, les signataires prennent acte que la référence à la convention du 14 mars 1947 est appelée à devenir obsolète, du fait de la fusion des régimes de retraite AGIRC et ARRCO à effet du 1^{er} janvier 2019. Toutefois, à la date de signature du présent avenant, force est de constater que le cadre réglementaire dans lequel s'inscrit la définition des bénéficiaires d'un régime collectif obligatoire de prévoyance complémentaire n'est pas encore totalement connu. Ces incertitudes portent, tant sur les dispositions qui pourraient se substituer à la définition du statut de cadre et au bénéfice d'une couverture minimale de prévoyance (1,50 % TA), que sur la réglementation relative aux critères permettant de définir une catégorie objective. Une fois connus les éléments qui permettront une transposition pérenne des intitulés de catégories bénéficiaires, les partenaires sociaux étudieront les modifications éventuelles à apporter à l'accord. »

Taux de cotisation du régime frais de santé

La suite de l'article 4.5, c'est-à-dire l'ensemble des tableaux figurant sous la rubrique « taux de cotisations du régime frais de santé », est inchangé.

Article 4

Dispositions finales

Compte tenu de l'objet de l'accord qui repose sur la mutualisation il n'y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le secrétariat de la commission paritaire est chargé de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes. Le secrétariat de la commission paritaire est par ailleurs mandaté pour en demander l'extension.

Fait à Paris, le 9 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3248

Convention collective nationale
IDCC : 1512. – PROMOTION IMMOBILIÈRE

AVENANT N° 41 DU 18 SEPTEMBRE 2018
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS

NOR : ASET1950140M
IDCC : 1512

Entre :

FPI,

D'une part, et

FEC FO ;

FS CFDT ;

SHUHAB CFE-CGC,

D'autre part,

Il a été exposé ce qui suit en préambule.

Conformément à l'obligation fixée par les articles L. 2241-1 et L. 2241-15 du code du travail, les organisations syndicales et patronale se sont réunies pour examiner la nécessité de réviser les classifications avec prise en compte des objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

Après divers échanges, il est convenu ce qui suit dans le cadre d'une révision de l'avenant n° 9 qui actualise les exemples cités pour illustrer les niveaux décrits dans l'avenant, certains emplois ayant disparu ou évolué.

Par ailleurs, le présent avenant se propose d'utiliser des appellations neutres du point de vue du genre féminin masculin.

Article 1^{er}

À l'avenant n° 9 du 4 janvier 1999 à la place d'« exemples de tâches niveau 1 », il est écrit « exemples d'emplois au niveau 1 ».

Il en est de même pour le niveau 2 et le niveau 3.

Article 2

*Actualisation de la liste des exemples d'emplois
pour les trois niveaux non cadres*

Pour illustrer la définition des niveaux 1, 2 et 3, les exemples d'emplois ci-après se substituent aux exemples de tâches de niveau 1, 2 et 3 qui figurent dans l'avenant n° 9.

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 1 est désormais la suivante :

- personnel d'entretien
- coursier
- assistant(e) administratif(ve) débutant(e)
- hôte(sse) d'accueil

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 2 est désormais la suivante :

- assistant(e) administratif(ve)
- assistant(e) comptable
- hôte(sse) d'accueil confirmé(e)
- comptable
- hôte(sse) de vente
- télévendeur(se)
- vendeur(se) négociateur(trice)
- développeur(se) foncier
- assistant(e) de programme
- assistant(e) commercial(e)
- assistant(e) technique
- assistant(e) financier
- assistant(e) juridique

La liste des exemples d'emplois pour le niveau 3 est désormais la suivante :

- comptable confirmé(e)
- assistant(e) de direction
- assistant(e) technique confirmé(e)
- assistant(e) commercial(e) confirmé(e)
- assistant(e) financier(ère) confirmé(e)
- assistant(e) juridique confirmé(e)
- assistant(e) de programme confirmé(e)
- informaticien
- développeur(se) foncier confirmé(e)
- vendeur(se) négociateur(trice) confirmé(e)
- attaché(e) clientèle

Article 3

Création d'une liste d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres

L'avenant n° 9 ne comporte pas d'exemples d'emplois pour les niveaux de cadres.

Au vu de la diversité des tailles des entreprises de promotion immobilière et des organisations d'entreprise, les listes proposées contiennent un nombre important d'exemples d'emplois repères.

Le classement s'effectue selon la définition des différents niveaux de cadres prévues à l'avenant n° 9 du 4 janvier 1999 et selon l'organisation de l'entreprise.

Exemples d'emplois niveau 4 :

- responsable/directeur(trice) programmes
- responsable/directeur(trice) développement
- aménageur lotisseur
- responsable/directeur(trice) technique
- responsable SAV/directeur(trice) relation client
- chef des ventes

- animateur prescripteurs – animateur réseau
- responsable/directeur(trice) commercial
- juriste immobilier
- responsable/directeur(trice) comptable
- responsable/directeur(trice) administratif et financier
- responsable/directeur(trice) ressources humaines
- responsable/directeur(trice) communication
- responsable/directeur(trice) marketing
- responsable/directeur(trice) des systèmes d’information
- responsable/directeur(trice) digital

Exemples d’emplois niveau 5 :

- directeur(trice) programmes
- directeur(trice) développement
- directeur(trice) technique
- directeur(trice) relation client
- directeur(trice) commercial
- directeur(trice) comptable
- directeur(trice) administratif et financier
- directeur(trice) ressources humaines
- directeur(trice) communication
- directeur(trice) marketing
- directeur(trice) des systèmes d’information
- directeur(trice) digital

Article 4

Compte tenu de l’objet de l’avenant, il n’y a pas lieu de prévoir de disposition spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord est communiqué à l’ensemble des organisations syndicales de salariés pour exercice éventuel du droit d’opposition dans les conditions définies par la loi. Sous réserve de l’exercice de ce droit d’opposition dans les conditions définies par la loi, il entre en application dès signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé et dénoncé dans les conditions définies par la loi et la convention collective.

Il est déposé au ministère du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud’hommes de Paris. Le secrétariat de la commission paritaire est mandaté pour demander au ministère du travail l’extension du présent avenant. Il sera également transmis pour publication à la base nationale des accords collectifs.

Fait à Paris, le 18 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3137

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

ACCORD DU 7 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS MINIMA CONVENTIONNELS
POUR L'ANNÉE 2019
NOR : ASET1950098M
IDCC : 614

Entre :

FESPA France,

D'une part, et

FILPAC CGT ;

F3C CFDT ;

CGT-FO livre ;

IP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

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

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

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima

Les salaires mensuels minima conventionnels visés par l'accord sur les classifications professionnelles du 13 juin 2003 sont revalorisés comme suit, à compter du 1^{er} janvier 2019 :

Position A	1 522,00 €
Position B	1 559,79 €
Position C	1 655,77 €
Position D	1 809,14 €
Position E	1 997,98 €
Position F	2 224,17 €
Position G	2 441,81 €
Position H	2 899,96 €
Position I	3 462,26 €

Article 2

Clause de revoyure

Il est convenu que la délégation patronale organisera une réunion paritaire sur les salaires mensuels minima conventionnels, avant la fin de l'année 2019.

Article 3

Absence de dispositions spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code de travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu, doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises comptant moins de 50 salariés ou à défaut des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

Pour la branche des industries de la sérigraphie et des procédés d'impression numérique connexes, 98 % des établissements comptent moins de 50 salariés. (Données 2016 – Rapport annuel Regard sur les marchés de la communication graphique – AGEFOS PME CGM) Il n'y a donc pas lieu de prévoir dans le présent accord de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Procédure de dépôt et d'extension

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

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

Fait à Paris, le 7 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(AQUITAINE)
NOR : ASET1950127M
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
A	19 628
B	20 336

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
C	22 140
D	23 974
E	26 102
F	30 440
G	33 008
H	34 358

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL (pour l'année 2019)
F	35 006
G	37 959
H	39 511

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(AQUITAINE)
NOR : ASET1950126M
IDCC : 1702

Entre :
FRTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Aquitaine dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 762
	2	110	20 013
II	1	125	20 568
	2	140	22 930
III	1	150	24 521
	2	165	26 678
IV		180	29 106

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 12 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(AQUITAINE)

NOR : ASET1950128M
IDCC : 1702, 2614

Entre ;
FRTP Nouvelle-Aquitaine ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Aquitaine, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,79	2,54	12,00
Zone 2	(10/20 km)	3,38	5,14	
Zone 3	(20/30 km)	4,75	8,59	
Zone 4	(30/40 km)	6,31	11,38	
Zone 5	(40/50 km)	8,01	14,80	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Bordeaux, le 12 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)

NOR : ASET1950110M
IDCC : 2614

Entre :
FRTP Bretagne,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 820
B	20 757
C	22 326

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
D	24 651
E	27 014
F	29 987
G	33 584
H	35 504

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (pour l'année 2019)
F	34 485 €
G	38 622 €
H	40 830 €

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)
NOR : ASET1950109M
IDCC : 1702

Entre :
FRTTP Bretagne,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Bretagne dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 821
	2	110	20 051

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	20 469
	2	140	22 879
III	1	150	24 520
	2	165	26 852
IV		180	29 292

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 18 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(BRETAGNE)
NOR : ASET1950108M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTTP Bretagne,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Bretagne, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019, comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,68 €	2,97 €	11,70 €
Zone 2	(10/20 km)	2,22 €	5,10 €	
Zone 3	(20/30 km)	3,40 €	7,26 €	
Zone 4	(30/40 km)	4,49 €	9,26 €	
Zone 5	(40/50 km)	5,66 €	11,44 €	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Rennes.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Vezin-le-Coquet, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1950137M
IDCC : 2614

Entre :
FRTP Île-de-France ;
CNATPP,

D'une part, et
CFE-CGC BTP ;
FO BTP ;
URCBIF CFDT,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 982
B	21 636
C	23 226

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
D	25 500
E	28 497
F	31 919
G	33 953
H	34 806

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE (pour l'année 2019)
F	36 707
G	39 046
H	40 027

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1950096M
IDCC : 1702

Entre :
FRTF Île-de-France,
CNATPP,

D'une part, et
FO BTP ;
URCBIF CFDT,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Île-de-France, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	20 100
	2	110	20 326

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	21 170
	2	140	23 427
III	1	150	24 807
	2	165	27 320
IV		180	29 675

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 3 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(ÎLE-DE-FRANCE)
NOR : ASET1950097M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTP Île-de-France ;
CNATPP,

D'une part, et
CFE-CGC ;
FO BTP ;
URCBIF CFDT,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	2,22	1,98	11,70 Pour tous les départements de l'Île-de-France
Zone 2	(10/20 km)	3,26	3,47	
Zone 3	(20/30 km)	5,09	5,47	
Zone 4	(30/40 km)	6,13	6,42	
Zone 5	(40/50 km)	7,53	7,66	
Zone 6	> 50 km (*)	8,64	9,20	
(*) Pour tous les départements de l'Île-de-France.				

Sauf cas de grands déplacements.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1950106M
IDCC : 2614

Entre :
FRTTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 536
B	20 458
C	22 436
D	24 394
E	27 095
F	30 272
G	33 130
H	34 830

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES Année 2019
F	34 812,8
G	38 099,5
H	40 054,5

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1950105M
IDCC : 1702

Entre :
FRTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*JO* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Languedoc-Roussillon dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 536
	2	110	19 952
II	1	125	20 688
	2	140	22 942
III	1	150	24 493
	2	165	26 565
IV		180	28 840

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(LANGUEDOC-ROUSSILLON)

NOR : ASET1950107M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Languedoc-Roussillon, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,95	3,19	11,50
Zone 2	(10/20 km)	3,89	6,39	
Zone 3	(20/30 km)	5,09	9,56	
Zone 4	(30/40 km)	6,68	12,76	
Zone 5	(40/50 km)	8,42	15,93	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Montpellier.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1950103M
IDCC : 2614

Entre :
FRTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 536
B	20 458

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
C	22 436
D	24 394
E	27 095
F	30 272
G	33 130
H	34 830

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019
F	34 812,8
G	38 099,5
H	40 054,5

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1950102M
IDCC : 1702

Entre :

FRTTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Midi-Pyrénées dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 536
	2	110	19 952
II	1	125	20 688
	2	140	22 942
III	1	150	24 493
	2	165	26 565
IV		180	28 840

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(MIDI-PYRÉNÉES)
NOR : ASET1950104M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTP Occitanie,
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
FNSCB CFDT ;
CFE-CGC BTP ;
FO BTP,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Midi-Pyrénées, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont les suivants :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	1,95	3,19	11,50
Zone 2	(10/20 km)	3,89	6,39	
Zone 3	(20/30 km)	5,09	9,56	
Zone 4	(30/40 km)	6,68	12,76	
Zone 5	(40/50 km)	8,42	15,93	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII-2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Toulouse.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Toulouse, le 29 novembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(NORD - PAS-DE-CALAIS)

NOR : ASET1950116M
IDCC : 2614

Entre :
FRTP Nord - Pas-de-Calais,
D'une part, et
CFE-CGC BTP Nord - Pas-de-Calais ;
UR CFDT ;
UR CFTC ;
UR CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans les départements Nord - Pas-de-Calais de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

- A : 19 632 € ;
- B : 20 717 € ;
- C : 22 372 € ;
- D : 24 579 € ;
- E : 26 965 € ;
- F : 30 217 € ;
- G : 33 513 € ;
- H : 35 047 €.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- F : 34 749 € ;
- G : 38 540 € ;
- H : 40 304 €.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(NORD - PAS-DE-CALAIS)
NOR : ASET1950114M
IDCC : 1702

Entre :
FRTTP Nord - Pas-de-Calais,
D'une part, et
UR CFDT ;
UR CFTC ;
UR CGT-FO,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans les départements Nord - Pas-de-Calais de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 589
	2	110	19 977
II	1	125	20 594
	2	140	23 009

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
III	1	150	24 685
	2	165	26 967
IV		180	29 369

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS
POUR L'ANNÉE 2019
(NORD - PAS-DE-CALAIS)
NOR : ASET1950115M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTF HDF Picardie,

D'une part, et

CFE-CGC BTP Nord - Pas-de-Calais ;

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics des départements Nord - Pas-de-Calais de la région Hauts-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

1 - 1 - Indemnité de repas : 11,75

1 - 2 - Indemnité de transport :

Zone 1 (00 à 10 km) 2,16

Zone 2 (10 à 20 km) 5,05

Zone 3 (20 à 30 km) 7,37

Zone 4 (30 à 40 km) 9,71

Zone 5 (40 à 50 km) 13,45

1- 3 - Indemnité de trajet :

Zone 1 (00 à 10 km) 1,60

Zone 2 (10 à 20 km) 2,24

Zone 3 (20 à 30 km) 3,79

Zone 4 (30 à 40 km) 5,40

Zone 5 (40 à 50 km) 6,67

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

NOR : ASET1950113M
IDCC : 2614

Entre :
FRTF PACA ;
CNATPP,

D'une part, et

UR CFDT ;
UR FO ;
UR CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2019 (base 35 heures)
A	19 789
B	20 880

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2019 (base 35 heures)
C	22 054
D	24 751
E	27 266
F	30 048
G	33 884
H	36 053

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2019
F	34 555
G	38 967
H	41 461

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

NOR : ASET1950112M
IDCC : 1702

Entre :
FRTTP PACA ;
CNATPP,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*JO* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2018 sont les suivantes :

(Voir tableau page suivante.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 789
	2	110	20 501
II	1	125	21 325
	2	140	23 540
III	1	150	25 223
	2	165	26 965
IV		180	29 414

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 11 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR)

NOR : ASET1950111M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTP PACA ;
CNATPP,
D'une part, et
CFDT ;
FO ;
CFTC ;
CFE-CGC,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableau page suivante.)

ZONE		TRANSPORT	TRAJET	REPAS
Zone 1	(0/10 km)	2,26	2,50	11,77
Zone 2	(10/20 km)	4,48	3,70	
Zone 3	(20/30 km)	7,76	4,99	
Zone 4	(30/40 km)	9,92	5,84	
Zone 5	(40/50 km)	12,79	7,05	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers de travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Marseille.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Marseille, le 11 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PICARDIE)
NOR : ASET1950117M
IDCC : 2614

Entre :

FRTTP Hauts-de-France Picardie ;

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

UR CFDT ;

UR CFTC ;

UR FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Picardie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

- A : 19 632 ;
- B : 20 772 ;
- C : 22 445 ;
- D : 24 778 ;
- E : 27 427 ;
- F : 30 806 ;
- G : 33 655 ;
- H : 35 221.

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

- F : 35 427 ;
- G : 38 703 ;
- H : 40 504.

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA POUR L'ANNÉE 2019
(PICARDIE)
NOR : ASET1950122M
IDCC : 1702

Entre :

FRTP Hauts-de-France Picardie ;

D'une part, et

UR CFTC ;

UR CGT-FO ;

UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (*JO* du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région de Picardie, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des minima annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 589
	2	110	20 047
II	1	125	20 660
	2	140	23 138

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM ANNUEL Année 2019 (base 35 heures)
III	1	150	24 794
	2	165	27 096
IV		180	29 557

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 13 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(PICARDIE)

NOR : ASET1950118M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

F RTP Hauts-de-France Picardie ;

D'une part, et

UR CFE-CGC Picardie ;

UR CFTC ;

UR CGT-FO ;

UR CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Picardie dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

1 - 1 - Indemnité de repas :	11,75 €
------------------------------	---------

1 - 2 - Indemnité de transport :	
----------------------------------	--

Zone 1 (00 à 10 km)	1,49 €
Zone 2 (10 à 20 km)	4,48 €
Zone 3 (20 à 30 km)	7,46 €
Zone 4 (30 à 40 km)	10,44 €
Zone 5 (40 à 50 km)	13,43 €

1 - 3 - Indemnité de trajet :	
-------------------------------	--

Zone 1 (00 à 10 km)	1,50 €
Zone 2 (10 à 20 km)	3,01 €
Zone 3 (20 à 30 km)	4,51 €
Zone 4 (30 à 40 km)	6,00 €
Zone 5 (40 à 50 km)	7,51 €

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers du 15 décembre 1992, étendue le 29 mai 1993.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes des départements de l'Aisne, l'Oise et de la Somme.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Amiens, le 13 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(POITOU-CHARENTES)
NOR : ASET1950133M
IDCC : 2614

Entre :

FRTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers ;

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO Construction ;

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 704
B	20 297

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
C	22 109
D	23 943
E	26 101
F	29 336
G	32 677
H	33 968

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES Année 2019
F	33 736
G	37 578
H	39 063

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1950132M
IDCC : 1702

Entre :
FRTTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers ;
CNATPP,

D'une part, et
BATIMAT-TP CFTC ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendu par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Poitou-Charentes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 725
	2	110	20 293

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	20 633
	2	140	22 999
III	1	150	24 640
	2	165	26 531
IV		180	28 940

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 7 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(POITOU-CHARENTES)

NOR : ASET1950134M
IDCC : 1702, 2614

Entre :

FRTTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers
CNATPP,

D'une part, et

BATIMAT-TP CFTC
CFE-CGC BTP

URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*JO* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Poitou-Charentes, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

ZONE		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
Zone 1 a	(0/5 km)	1,57	1,95	12,10
Zone 1 b	(5/10 km)	1,90	3,18	
Zone 2	(10/20 km)	3,68	6,26	
Zone 3	(20/30 km)	5,76	9,95	
Zone 4	(30/40 km)	6,85	14,06	
Zone 5	(40/50 km)	8,67	17,55	

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*JO* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Poitiers.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Poitiers, le 7 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1950130M
IDCC : 2614

Entre :
FRTP Rhône-Alpes ;
CNATPP,

D'une part, et
CFTC Rhône-Alpes ;
BTP FO Rhône-Alpes ;
CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes,
D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions figurant en annexe VI de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (JO du 28 juin 2007). Il est applicable aux ETAM des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
A	19 852
B	21 224
C	22 968

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
D	24 957
E	28 731
F	31 523
G	33 993
H	35 129

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

Les valeurs prévues à l'article 1^{er} ci-dessus sont majorées de 15 % pour les ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

NIVEAU	SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES Année 2019
F	36 251
G	39 092
H	40 399

Article 3

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 5

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ETAM des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 7

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES POUR L'ANNÉE 2019
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1950129M
IDCC : 1702

Entre :
FRTF Rhône-Alpes ;
CNATPP,

D'une part, et
CFTC Rhône-Alpes ;
BTP FO Rhône-Alpes ;

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Cet accord est conclu conformément aux dispositions de l'avenant n° 2 du 24 juillet 2002 à la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 10 avril 2003 (JO du 20 avril 2003).

Il est applicable aux ouvriers des entreprises de travaux publics situées dans la région Rhône-Alpes dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015.

Les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2019 sont les suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
I	1	100	19 762
	2	110	20 467

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM HIÉRARCHIQUE Année 2019 (base 35 heures)
II	1	125	21 418
	2	140	23 406
III	1	150	25 094
	2	165	27 245
IV		180	29 536

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) en vigueur.

Article 2

En application de l'article L. 3221-2 du code du travail, il est rappelé que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des Prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application. Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2

Convention collective nationale
IDCC : 1702. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3

Convention collective nationale
IDCC : 2614. – TRAVAUX PUBLICS
(Tome III : ETAM)

ACCORD DU 4 DÉCEMBRE 2018
RELATIF AUX INDEMNITÉS DE PETITS DÉPLACEMENTS POUR L'ANNÉE 2019
(RHÔNE-ALPES)
NOR : ASET1950131M
IDCC : 1702, 2614

Entre :
FRTF Rhône-Alpes ;
CNATPP,

D'une part, et
CFE-CGC BTP Auvergne-Rhône-Alpes ;
CFTC Rhône-Alpes ;
BTP FO Rhône-Alpes ;

D'autre part,

Dans le cadre de la délégation prévue par l'article 3.2 de l'accord du 23 mai 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans les travaux publics, il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII.1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (JO du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises de travaux publics de la région Rhône-Alpes, dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2019 comme suit :

(Voir tableaux pages suivantes.)

Ain	Repas	Transport					Trajet						
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,70	0,74	2,58	5,43	9,08	12,76	16,41	0,51	1,22	2,41	3,65	4,82	6,20
Les indemnités de transport et trajet sont majorées de 25 % en zone de montagne													
Zone 1 a : 0 à 4 km/Zone 1 b : 4 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Drome-Ardèche4	Repas	Transport					Trajet						
		1 a	1 b	2	3	4	5	1 a	1 b	2	3	4	5
	10,70	1,62	2,76	5,49	8,77	12,33	15,70	0,70	1,27	2,76	4,03	5,49	6,72
Zone 1 a : 0 à 5 km/Zone 1 b : 5 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Isère	Repas	Transport					Trajet						
		1 a	1 b	2	3	4	5	1 a	1 b	2	3	4	5
	10,70	1,00	3,02	5,92	9,68	13,41	16,91	0,62	1,78	3,45	5,32	7,20	8,97
	11,52 (*)												
(*) Indemnité de repas de nuit													
Zone 1 a : 0 à 5 km/Zone 1 b : 5 à 10 km/Zone 2 : 10 à 20 km/Zone 3 : 20 à 30 km/Zone 4 : 30 à 40 km/Zone 5 : 40 à 50 km													
Loire	Repas	Transport					Trajet						
		1		2	3	4	5	1		2	3	4	5
	10,70	2,88		5,86	9,52	13,37	17,42	1,47		3,01	4,48	6,05	7,80

Ain	Repas	Transport					Trajet						
		1A	1B	2	3	4	5	1A	1B	2	3	4	5
	10,70	0,74	2,58	5,43	9,08	12,76	16,41	0,51	1,22	2,41	3,65	4,82	6,20
Rhône	Repas	Transport					Trajet						
		1 a	1 b	2	3	4	5	1 a	1 b	2	3	4	5
	10,70	4,01 (*)						1,60 (*)					
				7,68	11,93	16,53	20,87			2,98	4,30	5,62	6,85
Siège social hors Métropole de Lyon		3,20	4,01					0,96	1,60				
(*) Siège social, agence ou bureau Métropole de Lyon : zone 1 : de 0 à 10 km. Hors métropole de Lyon : Zone 1 a de 0 à 4 km – zone 1 b de 4 à 10 km.													
Savoie	Repas	Transport					Trajet						
		1		2	3	4	5	1		2	3	4	5
	10,70	4,13		8,25	12,38	16,50	20,62	1,96		3,81	5,88	7,63	9,59
Les clauses spécifiques Isère (panier) et Savoie (zone montagne) restent applicables.													
Haute-Savoie	Repas	Transport					Trajet						
		1 a	1 b	2	3	4	5	1 a	1 b	2	3	4	5
	10,70	1,66	2,48	5,74	9,06	12,55	15,89	0,86	1,43	2,83	4,17	5,41	6,91

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités de grands déplacements prévues au chapitre VIII.2 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992.

Article 2

En application de l'article 7.1.9 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 15 juin 2007 (*Journal officiel* du 28 juin 2007), les valeurs des indemnités de repas et de transport ci-dessus s'appliquent également aux ETAM non sédentaires.

Ces indemnités ne se cumulent pas avec les indemnités et/ou remboursements de frais de déplacements prévus au chapitre VII.2 de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Article 3

Le présent accord sera déposé, en deux exemplaires, une version papier et une version électronique à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes de Lyon.

Article 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des indemnités de petits déplacements applicables à l'ensemble des salariés ouvriers des entreprises de travaux publics couverts par son champ d'application.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des indemnités de petits déplacements, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Article 6

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord collectif régional pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Fait à Villeurbanne, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190050-000219

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
