

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction  
de l'information  
légale  
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture  
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/17 DU 11 MAI 2019

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

(\*) Aucun texte du ministère chargé de l’agriculture dans le *BO* n° 17

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/17

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Alimentaires (industries [Bretagne Ouest-Atlantique])</b> : accord du 16 février 2018 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2018 .....	4
<b>Alimentaires (industries [Bretagne Ouest-Atlantique])</b> : accord du 19 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> février 2019 .....	6
<b>Automobile (services)</b> : accord paritaire national du 23 janvier 2019 relatif au tarif des cotisations de prévoyance obligatoire .....	8
<b>Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales [Bouches-du-Rhône])</b> : avenant n° 9 du 28 janvier 2019 relatif aux salaires au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.....	10
<b>Couture (région parisienne)</b> : rectificatif au <i>Bulletin officiel</i> n° 2018-39 du 13 octobre 2018 à l'accord du 14 juin 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	12
<b>Édition phonographique</b> : accord du 20 décembre 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	13
<b>Édition phonographique</b> : avenant n° 1 du 20 décembre 2018 à l'accord du 21 décembre 2015 relatif à la rémunération complémentaire proportionnelle .....	18
<b>Hospitalisation privée-thermalisme</b> : accord du 14 mars 2019 relatif à la fusion des champs d'application.....	20
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 4 du 28 mars 2018 relatif aux salaires du personnel laitier saisonnier.....	24
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 5 du 28 mars 2018 relatif aux primes du personnel laitier saisonnier.....	27
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 22 du 19 décembre 2017 relatif à la classification et aux coefficients des emplois .....	30
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 23 du 19 décembre 2017 relatif aux congés pour événements familiaux .....	32
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 24 du 19 décembre 2017 relatif à la prime d'ancienneté .....	33
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 25 du 19 décembre 2017 relatif à la modification de l'article 3.8 « Élection. – Constitution des collèges » de la convention .....	35
<b>Laitière (industrie [Roquefort])</b> : avenant n° 26 du 15 juin 2018 relatif à l'autorisation d'absence pour enfant malade.....	36

<b>Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 19 décembre 2017 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> décembre 2017 .....</b>	<b>37</b>
<b>Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 19 décembre 2017 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2018 .....</b>	<b>43</b>
<b>Laitière (industrie [Roquefort]) : avenant du 15 juin 2018 relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> juin 2018.....</b>	<b>49</b>
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes : avenant n° 102 du 23 janvier 2019 relatif aux salaires garantis et aux autres éléments de rémunération pour l'année 2019 .....</b>	<b>56</b>
<b>Métallurgie (Cher) : avenant du 11 février 2019 relatif à la garantie annuelle territoriale de rémunération effective au 1<sup>er</sup> janvier 2019 .....</b>	<b>79</b>
<b>Métallurgie (Cher) : avenant du 11 février 2019 relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> février 2019.....</b>	<b>82</b>
<b>Métallurgie (Rouen et Dieppe) : accord du 1<sup>er</sup> février 2019 relatif aux rémunérations effectives annuelles garanties, aux primes et aux indemnités pour l'année 2019.....</b>	<b>88</b>
<b>Mareyeurs-expéditeurs : accord du 24 janvier 2019 relatif aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux.....</b>	<b>95</b>
<b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant n° 1 du 24 janvier 2019 à l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 relatif à la révision de l'article 6.1.1 de la convention.....</b>	<b>98</b>
<b>Mareyeurs-expéditeurs : avenant du 24 janvier 2019 à l'annexe II de la convention relatif aux salaires au 1<sup>er</sup> mars 2019.....</b>	<b>100</b>
<b>Particulier employeur (salariés) : avenant n° S 41 du 9 janvier 2019 relatif aux salaires .....</b>	<b>102</b>
<b>Plasturgie : adhésion par lettre du 17 janvier 2018 du syndicat Plastalliance aux dispositions de la convention collective.....</b>	<b>104</b>
<b>Quincaillerie (employés et personnels de maîtrise, cadres) : avenant du 24 janvier 2019 à l'avenant du 25 janvier 2018 relatif aux salaires conventionnels minima .....</b>	<b>106</b>

Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

ACCORD DU 16 FÉVRIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2018  
(BRETAGNE OUEST-ATLANTIQUE)

NOR : ASET1950507M  
IDCC : 1396

Entre :  
SFAC Bretagne Ouest,  
D'une part, et  
CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Grille des minima*

L'évolution des salaires minima pour l'année 2018 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> février 2018, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> février 2018

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (taux horaire x 151,67 heures)
I	120	9,89	1 500,02
	125	9,94	1 507,60
	135	9,99	1 515,18
II	145	10,05	1 524,28
	155	10,21	1 548,55
	165	10,37	1 572,82
III	175	10,62	1 610,74
	185	10,87	1 648,65
	195	11,24	1 704,77

## **Article 2**

### *Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> février 2018 la contrepartie financière forfaitaire à 171,26 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## **Article 3**

### *Formalités de dépôt. – Publicité*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version sur support électronique), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 16 février 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3127

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1396. – INDUSTRIES DE PRODUITS**  
**ALIMENTAIRES ÉLABORÉS**

ACCORD DU 19 FÉVRIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019  
(BRETAGNE OUEST-ATLANTIQUE)

NOR : ASET1950509M  
IDCC : 1396

Entre :  
SFAC Bretagne Ouest,  
D'une part, et  
CFDT,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Grille des minima*

L'évolution des salaires minima pour l'année 2019 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1<sup>er</sup> février 2019, selon le barème ci-après :

Barème des minima applicables au 1<sup>er</sup> février 2019

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE BRUT	RÉMUNÉRATION MENSUELLE BRUTE (taux horaire x 151,67 heures)
I	120	10,04	1 522,77
	125	10,10	1 531,87
	135	10,15	1 539,45
II	145	10,21	1 548,55
	155	10,38	1 574,33
	165	10,54	1 598,60
III	175	10,79	1 636,52
	185	11,05	1 675,95
	195	11,45	1 736,62

## **Article 2**

### *Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage*

Aux termes des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, les salariés assujettis au port d'une tenue de travail spécifique doivent pouvoir bénéficier d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière.

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 la contrepartie financière forfaitaire à 173,86 € brut annuels.

Cette contrepartie sera calculée au prorata du temps de travail effectif de chaque intéressé dans le cadre de la durée annuelle de travail en vigueur dans l'entreprise.

La présente contrepartie ne se cumule pas avec toute autre disposition ayant le même objet, instituée soit dans le cadre d'un accord d'entreprise, d'un accord d'établissement, ou par le biais d'un contrat de travail, et ce quelle qu'en soit la forme (repos ou financière) à condition toutefois que les dispositions retenues prévoient une contrepartie au moins égale au montant minimum forfaitaire ci-dessus.

## **Article 3**

### *Formalités de dépôt. – Publicité*

Le texte du présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion (Quimper) et aux services centraux du ministère chargé du travail (en deux exemplaires, une version sur support papier et une version dématérialisée), conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Quimper, le 19 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3034

Convention collective nationale  
IDCC : 1090. – **SERVICES DE L'AUTOMOBILE**  
**(Commerce et réparation de l'automobile,**  
**du cycle et du motorcycle**  
**Activités connexes**  
**Contrôle technique automobile**  
**Formation des conducteurs)**

---

ACCORD PARITAIRE NATIONAL DU 23 JANVIER 2019  
RELATIF AU TARIF DES COTISATIONS DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE

NOR : ASET1950493M  
IDCC : 1090

---

Entre :

CNPA ;

FNA ;

ASAV,

D'une part, et

CFTC ;

CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FO métaux,

D'autre part,

Vu l'article 1.26 *a* de la convention collective nationale ;

Considérant la situation financière d'IRP Auto Prévoyance Santé, ainsi que l'évolution des paramètres gouvernant le régime de prévoyance obligatoire, tels qu'exposés notamment à la commission paritaire de l'institution,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les taux de cotisations figurant au point A « Cotisations calculées en pourcentage du salaire brut limité à quatre fois le plafond de la sécurité sociale » de l'annexe tarifaire du RPO sont affectés d'une décote de 25 %, chaque cotisation ainsi décotée étant arrondie au centième de pourcentage le plus proche.

## **Article 2**

Les organisations soussignées conviennent de procéder dans les meilleurs délais aux démarches nécessaires en vue de l'extension du présent avenant, qui sera déposé conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Suresnes, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 843. – BOULANGERIE-PÂTISSERIE**  
**(Entreprises artisanales)**

**AVENANT N° 9 DU 28 JANVIER 2019**  
**RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019**  
**(BOUCHES-DU-RHÔNE)**

NOR : ASET1950502M  
IDCC : 843

Entre :  
GDMABBPBR ;  
NSABBP BR,

D'une part, et

CGT ;  
FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modifications des salaires*

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire départementale en date du 21 janvier 2019, ont convenu de porter des modifications à l'article 11 « Grille des salaires » des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012.

**Article 2**

*Grille de salaire*

Les salaires horaires minimums professionnels départementaux, définis par l'article 11 des accords conventionnels départementaux du 20 juin 2012 sont fixés ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

*a) Personnel de fabrication*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,34
160	10,44
165	10,54

COEFFICIENT	MONTANT
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32
190	11,52
195	11,63
240	12,50

*b) Personnel de vente*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,34
160	10,44
165	10,54
170	10,64
175	10,75
180	10,85
185	11,32
190	11,52

*c) Personnel de service*

*(En euros.)*

COEFFICIENT	MONTANT
155	10,34
160	10,44
170	10,64

**Article 3**

Cet avenant prendra effet, au 1<sup>er</sup> janvier 2019 et sera applicable pour toutes les entreprises de boulangeries et boulangeries-pâtisseries artisanales du département des Bouches-du-Rhône.

**Article 4**

Les parties signataires du présent avenant conviennent de procéder par les moyens les plus diligents, à l'extension du présent avenant, afin de le rendre applicable dans tous les établissements concernés du département (art. L. 2261-23-1).

Fait à Marseille, le 28 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

**Convention collective régionale**  
**IDCC : 303. – COUTURE PARISIENNE**

---

RECTIFICATIF AU *BULLETIN OFFICIEL* N° 2018-39 DU 13 OCTOBRE 2018  
À L'ACCORD DU 14 JUIN 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1850951Z  
IDCC : 303

---

**Page 42 :**

*Au lieu de :*

« Entre :  
CSHC,  
D'une part, et  
CFDT HACUITEX ;  
THC CGT ;  
UNACAC,  
D'autre part, »

*Lire :*

« Entre :  
CSHC ;  
UNACAC,  
D'une part, et  
CFDT HACUITEX ;  
THC CGT,  
D'autre part, ».

Brochure n° 3361

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE**

---

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA CPPNI

NOR : ASET1950496M

IDCC : 2770

Entre :

SNEP ;

SMA,

D'une part, et

SNCOPVA CFE-CGC ;

SNAM CGT ;

SNM FO ;

FEC FO ;

FCCS CFE-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, loi qui comporte différentes mesures visant à conforter le rôle central des branches et à renforcer la négociation collective en leur sein.

Cet accord a pour finalité, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition phonographique, de mettre en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) s'agissant de la définition de ses missions et de ses modalités de fonctionnement.



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

### *Mise en place de la CPPNI*

Conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche de l'édition phonographique.

Le présent accord vient se substituer dans ses effets et ses modalités de fonctionnement à la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation (titre II, art. 9 de la convention collective nationale de l'édition phonographique). Il se substitue également aux dispositions de l'article 12.4.1 de la convention collective, qui ont le même objet.

## **Article 2**

### *Composition et réunions*

La CPPNI est composée de deux collèges :

- pour le collège « salariés » de représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- pour le collège « employeurs », de représentants de chaque organisation d'employeurs représentative dans la branche.

Les parties conviennent de pouvoir inviter des personnes de leur choix en fonction des thèmes de discussion et de leur qualité ou de leurs compétences.

Pour ce qui concerne les séances de travail ou de négociation relatives aux droits des artistes interprètes, il est entendu que chaque délégation aura toute liberté dans la composition de ses membres en vue de faire participer des artistes et des producteurs aux échanges.

La CPPNI se réunira au moins trois fois par an conformément aux dispositions de l'article L. 2232-9 III du code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Elle pourra adopter un règlement intérieur destiné à apporter toute précision nécessaire à son fonctionnement.

## **Article 3**

### *Missions*

Ses missions sont définies par l'article L. 2232-9 du code du travail.

#### **3.1. Négociation de la convention collective**

La CPPNI a pour mission essentielle la négociation d'accords, de conventions, d'avenants et d'annexes, dans le cadre de la convention collective nationale de l'édition phonographique. À cet effet, elle établit en fin d'année un calendrier des négociations pour l'année à venir tenant compte des demandes des organisations syndicales représentatives.

#### **3.2. Missions d'intérêt général**

La CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi, notamment à partir des éléments contenus dans le rapport de branche présenté annuellement ou par tout autre moyen que la commission aura décidé (enquête, rapport d'expertise technique, etc.).

La commission peut mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ces missions.

La commission établit un rapport annuel d'activité qui comprend un bilan des accords d'entreprises conclus en matière de durée et aménagement du temps de travail, en matière de congés et de compte épargne-temps. Ce rapport comporte une appréciation de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre des entreprises de la branche et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Ces accords seront transmis à l'adresse postale du SNEP (14, boulevard du Général-Leclerc, 92200 Neuilly-sur-Seine) ou par mail : CPPNI@snepmusique.com.

La commission peut également exercer les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 (art. L. 2232-9, II, 3<sup>o</sup> du code du travail). À ce titre elle est destinataire des accords d'entreprise ou d'établissement conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative.

### 3.3. Missions d'interprétation et missions de conciliation

La CPPNI peut être réunie dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation.

#### Composition

Lorsqu'elle est réunie à cet effet elle est composée de deux membres de chaque organisation représentative de salariés et d'un nombre égal de membres des organisations représentatives d'employeurs suivant une répartition qu'il incombe à ces organisations de définir.

Les membres de la commission peuvent se faire représenter par un membre du même collège.

#### Fonctionnement

La CPPNI réunie pour exercer sa mission d'interprétation ou de conciliation est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège du SNEP. Elle se réunit sur convocation adressée dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission sont déterminées par un règlement intérieur.

#### Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et sous-annexes.

La commission peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2/3 des voix des membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 6 de la présente convention collective. Dans ce cas, contrairement aux dispositions générales sur la révision, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

#### Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, étant précisé que concernant les entreprises disposant d'institutions représentatives du personnel, la commission ne peut être saisie que par les délégués syndicaux ou, pour les entreprises où il n'y a pas de délégués syndicaux, par les délégués du personnel ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

### 3.4. Transmission des conventions ou accords d'entreprise

Les conventions et accords d'entreprise comportant des stipulations conclues dans le cadre du titre II, des chapitres I<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code du travail doivent être transmis à la CPPNI (voir les adresses postale et numérique indiquées ci-dessus), par la partie la plus diligente, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. Cette transmission n'est pas une condition subordonnant l'entrée en vigueur de l'accord.

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Sont ainsi concernés, les conventions et accords d'entreprise, relatifs à :

- la durée du travail ;
- l'aménagement des horaires (notamment le temps partiel et le travail intermittent) ;
- aux jours fériés ;
- aux congés ;
- au compte épargne-temps ;
- au repos quotidien.

## Article 4

### *Négociations de branche et organisations syndicales représentatives*

- 1° Les organisations syndicales représentatives constituent librement la composition de leur délégation devant participer aux réunions paritaires nationales.
- 2° Lorsque les délégués participant à des réunions paritaires nationales sont salariés d'entreprises de l'édition phonographique :
  - leurs heures d'absence, à ce titre n'entraînent aucune diminution de leur salaire ou de leurs droits à congés payés, et ne s'imputent pas sur les crédits d'heures inhérents aux mandats qu'ils détiennent dans leur entreprise ;
  - leurs frais de transport, de repas et d'hébergement éventuels leur sont remboursés, sur justificatifs selon le barème applicable dans l'entreprise qui les emploie, ou à défaut de barème, selon les montants forfaitaires en vigueur admis en exonération de charges sociales et fiscales.Ces dispositions s'appliquent dans la limite de trois représentants par organisation syndicale représentative.
- 3° Dans le cas où les délégués participant à des réunions paritaires nationales ne sont pas salariés d'entreprises, le remboursement de leurs frais peut faire l'objet d'un accord particulier.

## Article 5

### *Entrée en vigueur. – Durée. – Dépôt. – Publicité*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés au niveau de la branche, non signataires du présent accord.

Le présent accord sera déposé au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris et auprès de la direction générale du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera révisé ou dénoncé conformément à l'article 2 de la convention collective nationale de l'édition.

Chacune des parties signataires du présent accord en assurera la publicité nécessaire pour faire connaître le rôle, les missions et les travaux de la CPPNI de l'édition phonographique et ce, dès la signature de l'accord.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3361

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2770. – ÉDITION PHONOGRAPHIQUE**

---

AVENANT N° 1 DU 20 DÉCEMBRE 2018  
À L'ACCORD DU 21 DÉCEMBRE 2015  
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION COMPLÉMENTAIRE PROPORTIONNELLE

NOR : ASET1950494M  
IDCC : 2770

---

Entre :

SNEP ;

SMA,

D'une part, et

SNCOPVA CFE-CGC ;

SNAM CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux ont conclu un accord le 21 décembre 2015 afin de confier la rémunération complémentaire proportionnelle prévue par le point 3.24.3 de l'article 3 du titre III de l'annexe III de la convention collective nationale de l'édition phonographique (CCNEP) aux organisations de gestion collectives de producteurs de phonogrammes jusqu'à la fin de l'année 2018.

Par courrier du 20 novembre 2018 adressé à la SPEDIDAM, à l'ADAMI et à la SAI, les partenaires sociaux de l'édition phonographique ont à nouveau sollicité ces dernières en vue de négocier l'accord prévu par l'article précité.

La SPEDIDAM, par courrier du 17 décembre 2018 adressé à certaines organisations patronales et salariales représentatives, a confirmé son refus de participer au dispositif de rémunérations prévu par la CCNEP.

Dans l'attente du retour de l'ADAMI et de la SAI et pour tenir compte du délai de la négociation éventuelle d'un accord avec l'une ou l'autre de ces sociétés, les partenaires sociaux décident de prolonger l'accord du 21 décembre 2015 pour 1 année supplémentaire.

### **Article unique**

Au premier alinéa de l'article unique de l'accord du 21 décembre 2015, l'année « 2018 » est remplacée par « 2019 ».

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature. Il sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur, avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019, à partir du jour suivant le dépôt légal, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 20 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3307

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2264. – HOSPITALISATION PRIVÉE**

---

Brochure n° 3298

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2104. – THERMALISME**

---

ACCORD DU 14 MARS 2019  
RELATIF À LA FUSION DES CHAMPS D'APPLICATION  
NOR : ASET1950528M  
IDCC : 2264, 2104

Entre :  
SYNERPA ;  
FHP ;  
CNETH,  
D'une part, et

FSS CFDT ;  
FSPSS FO ;  
CFTC santé sociaux,

D'autre part,

Ci-après collectivement désignées « les partenaires sociaux » ou les « parties » ou, individuellement, une « partie »,  
il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Dans le cadre de la restructuration des branches professionnelles engagée par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et par le décret n° 2016-1399 du 19 octobre 2016, les partenaires sociaux de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée à caractère commercial (IDCC n° 2264) et ceux de la convention collective nationale du thermalisme (IDCC n° 2104) ont convenu de la fusion des champs d'application de celles-ci dans les conditions du présent accord.

L'accord a été négocié, après que le projet a été évoqué lors de la réunion de la CPPNI de la branche de l'hospitalisation privée tenue le 12 février 2019 et lors de la réunion de la CPPNI de la branche du thermalisme tenue le 14 février 2019, en CPPNI commune réunie le 14 mars 2019.

Il est conclu en application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail.

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

### *Périmètre du rapprochement conventionnel*

L'accord a pour objet de rapprocher la convention collective nationale du thermalisme du 10 septembre 1999 (IDCC n° 2104) de la convention collective nationale de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 et son annexe du 10 décembre 2002 concernant les établissements privés accueillant des personnes âgées (IDCC n° 2264).

L'accord regroupe les champs d'application de ces deux conventions en un texte unique, qui est le suivant (les ajouts par rapport à l'actuel article 2 de la convention collective de l'hospitalisation privée sont soulignés dans le texte ci-dessous) :

« La présente convention collective nationale règle les rapports entre les employeurs et les salariés des établissements privés de diagnostic et de soins et de réadaptation fonctionnelle (avec ou sans hébergement), des établissements d'accueil pour personnes handicapées et pour personnes âgées, de quelque nature que ce soit, privés, à caractère commercial, ainsi que des établissements thermaux sur l'ensemble du territoire national, départements d'outre-mer inclus, et notamment ceux visées par la nouvelle nomenclature des activités économiques sous les rubriques :

- 86.10 : services hospitaliers ;
- 86.10Z : activités hospitalières ;
- 87.10 : hébergement médicalisé pour personnes âgées ;
- 87.10B : hébergement médicalisé pour enfants handicapés ;
- 87.10C : hébergement médicalisé pour adultes handicapés et autres hébergements médicalisés ;
- 87.30A : hébergement social pour personnes âgées ;
- 88.10B : accueil ou accompagnement sans hébergement d'adultes handicapés ou de personnes âgées ;
- 96.04Z : entretien corporel.

Pour les établissements accueillant des personnes âgées et pour les établissements thermaux, des dispositions spécifiques seront intégrées dans les articles figurant dans l'annexe du 10 décembre 2002 ».

## **Article 2**

### *Calendrier*

Les parties rappellent que la transition vers un tissu conventionnel commun sera réalisée, postérieurement à l'entrée en vigueur de cet accord, dans le délai de 5 ans prévu par l'article L. 2261-33 du code du travail.

Pendant ce délai de 5 ans, les dispositions de la convention collective nationale du thermalisme continueront à s'appliquer aux entreprises relevant de ce secteur d'activité, à l'exception de celles qui viendraient à être remplacées, par voie d'accords intervenant au cours de ce délai, par des stipulations conventionnelles communes.

L'objectif de cet accord est de permettre, dans ce délai imparti par la loi, la mise en place au sein de la nouvelle branche d'une convention collective unique préservant les spécificités sectorielles notamment, des emplois, des métiers, l'organisation du travail, etc., qu'il s'agisse des établissements relevant de l'hospitalisation privée, des établissements accueillant des personnes âgées ou encore des établissements thermaux. La prise en compte de spécificités sectorielles est déjà reflétée par l'existence d'une annexe propre aux établissements accueillant des personnes âgées signée le 10 décembre 2002.



D'autres accords sectoriels pourront ainsi, si leur objet ne participe pas à la création du tissu conventionnel commun, s'intégrer à l'annexe existante ou constituer des annexes à la convention collective de la nouvelle branche, par exemple pour prendre en compte les spécificités du secteur du thermalisme.

Les parties souhaitent que la structuration de la convention collective de branche, au travers d'un tronc commun et d'annexe(s) sectorielle(s), puisse permettre d'attirer, le cas échéant, de nouvelles branches proches ou connexes, exerçant des activités liées à l'accompagnement et à la prise en charge de la santé et du bien-être de la personne.

### **Article 3**

#### *Réunion de la CPPNI d'harmonisation*

Une CPPNI d'harmonisation est créée par les partenaires sociaux relevant de la branche de l'hospitalisation privée et de la branche du thermalisme dans le format suivant : 5 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans au moins l'un des champs précités et un nombre de représentants des employeurs appartenant aux mêmes champs ne dépassant pas le nombre total des représentants des organisations syndicales de salariés. Cette instance a pour objet d'harmoniser les conventions collectives.

Les parties conviennent de réunir prochainement les partenaires sociaux. Cette première rencontre aura notamment pour objet de définir les modalités de fonctionnement de cette instance.

La participation aux séances de négociation de cette CPPNI d'harmonisation donne droit à autorisation d'absence et prise en charge des frais selon les accords en vigueur dans chacune des branches dont relève chaque négociateur.

### **Article 4**

#### *Durée et entrée en vigueur*

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

### **Article 5**

#### *Révision*

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, cet accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### **Article 6**

#### *Dénonciation*

Cet accord pourra être dénoncé, dans le cadre des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, et ce à tout moment, à charge de respecter un préavis dont la durée est fixée à 3 mois. La dénonciation peut émaner de tout ou partie des signataires ou des parties ayant adhéré à l'accord.

### **Article 7**

#### *Extension et dépôt*

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

L'extension de cet accord sera demandée par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

Cet accord sera déposé par la partie la plus diligente en double exemplaire auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 4 DU 28 MARS 2018**  
**RELATIF AUX SALAIRES DU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER**  
**(ROQUEFORT)**

NOR : ASET1950514M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 3.1 « Rémunération. – Décomposition »**

Les points 1 et 3 de cet article sont modifiés comme suit :

« 1. Salaire de base = coefficient ou Smic multiplié valeur du point multiplié par 1,05.

Ce salaire de base intègre forfaitairement les dépassements d'heures (heures supplémentaires) ainsi que la prime de saisonnalité de 5 %.

Le taux horaire étant le salaire de base divisé par 151,67 heures. »

« 3. Reliquat heures développées

Cet élément de rémunération correspondait historiquement à un équivalent entre les heures de travail développées comparé à un nombre d'heures payées. Ces heures développées ont été progressivement intégrées dans le salaire de base, pour disparaître complètement à compter de la saison démarrant fin 2018.

À compter de cette saison 2018-19, il ne sera donc plus appliqué d'heures de reliquat développées sur la paie des laitiers. »

### Modification de l'article 3.2 « Rémunération. – Majoration »

Le premier paragraphe de cet article est modifié comme suit :

« Conformément à l'article 9.5 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, le travail de nuit entre 21 heures et 6 heures du matin donne lieu à majoration. Cette majoration est de 40 % du taux horaire du salarié (voir annexe grille salaire du personnel saisonnier laitier). Par ailleurs conformément à l'article 9.5 de la convention collective de l'industrie de Roquefort, une indemnité de panier de nuit est attribuée pour tout travail de nuit d'un minimum de 4 heures consécutives. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

GRILLE DES SALAIRES LAITIERS À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018

Valeur du point : 9,93175 €.

Smic : 9,88 €.

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coef.	167,00	178,00	178,50	184,00	186	188,5	189,5	194
Salaire de référence	1 658,60	1 767,85	1 772,82	1 827,44	1 847,31	1 872,13	1 882,07	1 926,76
Base horaire	151,67							
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	11,48236	12,23868	12,27309	12,65122	12,78882	12,96064	13,02941	13,33883
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 741,53	1 856,24	1 861,46	1 918,81	1 939,68	1 965,74	1 976,17	2 023,10
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	435,07	463,72	465,03	479,35	484,57	491,08	493,68	505,41
+ Ancienneté								
Total mensuel	2 176,60	2 319,96	2 326,49	2 398,16	2 424,25	2 456,82	2 469,85	2 528,51
En fin de saison								
Paiement banque heures 22,59 heures	259,39	276,47	277,25	285,79	288,90	292,78	294,33	301,32
Total général	2 435,99	2 596,43	2 603,74	2 683,95	2 713,15	2 749,60	2 764,18	2 829,83

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 5 DU 28 MARS 2018**  
**RELATIF AUX PRIMES DU PERSONNEL LAITIER SAISONNIER**  
**(ROQUEFORT)**  
NOR : *ASET1950518M*  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Modification de l'article 4.0 « Prime de saisonnalité complémentaire »**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de cet article est modifié comme suit :

- « – le salaire de base (incluant les 5 % de prime minimum de saisonnalité [défini à l'art. 3.1]) ;  
– le forfait dimanche et pauses ;  
– la majoration férié ;  
– la banque d'heures payées ;  
– les absences indemnisées. »

**Modification de l'article 4.1 « Prime d'ancienneté »**

Cet article est modifié comme suit :

- « L'assiette de référence de la prime d'ancienneté mensuelle comprend :  
– le salaire de base mensuel ;  
– le forfait dimanches et pauses ;  
– la majoration férié ;  
– la majoration nuit ;  
– la banque d'heure payée ;  
– les absences indemnisées ;  
– la prime de saisonnalité complémentaire.

Le taux de la prime d'ancienneté est de :

- 3 % pour les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> saisons ;
- 6 % de la 5<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> saison, et 7 % à compter du début de la campagne 2021-2022 ;
- 9 % de la 10<sup>e</sup> à la 12<sup>e</sup> saison, et 11 % à compter du début de la campagne 2020-2021 ;
- 12 % de la 13<sup>e</sup> à la 15<sup>e</sup> saison et 15 % à compter de la campagne 2019-2020 ;
- 19 % à compter de la 16<sup>e</sup> saison, à compter de la campagne 2018-2019.

La prime d'ancienneté est égale au taux défini ci-dessus chez le même employeur multiplié par l'assiette de référence de la prime d'ancienneté. »

Modification de l'article 4.2 « Treizième mois »

Suppression de la notion « reliquat d'heures développées » dans le 2<sup>e</sup> alinéa de cet article.

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 28 mars 2018.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

GRILLE DES SALAIRES LAITIERS À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> OCTOBRE 2018

Valeur du point : 9,93175 €.

Smic : 9,88 €.

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>	167,00	178,00	178,50	184,00	186,00	188,50	189,50	194,00
Salaire de référence	1 658,60	1 767,85	1 772,82	1 827,44	1 847,31	1 872,13	1 882,07	1 926,76
<b>Base horaire</b>	151,67							
Taux horaire avec 5 % de prime saisonnalité	11,48236	12,23868	12,27309	12,65122	12,78882	12,96064	13,02941	13,33883
Salaire horaire 151,67 heures avec 5 % de prime saisonnalité	1 741,53	1 856,24	1 861,46	1 918,81	1 939,68	1 965,74	1 976,17	2 023,10
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	435,07	463,72	465,03	479,35	484,57	491,08	493,68	505,41
+ Ancienneté								
<b>Total mensuel</b>	2 176,60	2 319,96	2 326,49	2 398,16	2 424,25	2 456,82	2 469,85	2 528,51
<b>En fin de saison</b>								
Paiement banque heures 22,59 heures	259,39	276,47	277,25	285,79	288,90	292,78	294,33	301,32
<b>Total général</b>	2 435,99	2 596,43	2 603,74	2 683,95	2 713,15	2 749,60	2 764,18	2 829,83



Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 22 DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA CLASSIFICATION ET AUX COEFFICIENTS DES EMPLOIS  
(ROQUEFORT)  
NOR : ASET1950523M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'annexe III « Classification et coefficients des emplois » de la façon suivante :

**1. Ouvriers et employés <sup>(28)</sup>**

Catégorie A : Smic (pendant 5 mois) puis coefficient 161 (pendant les 12 mois suivants ou la saison suivante).

Catégorie B : coefficient 167 (à partir du 18<sup>e</sup> mois), ouvrier polyvalent.

Catégorie C : coefficient 171.

2. Agents de maîtrise – niveau de 6 à 8.

3. Cadres – coefficients niveau de 9 à 12.

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

---

(28) Nota modifié par la CP du 19 décembre 2017.

## ANNEXE

CLASSE	COEF.	PRODUCTION/CONDITIONNEMENT/ expéditions/chauffeurs	LABO	MAINTENANCE	ADMINISTRATIF	TOURISME
A	Smic (5 mois)	Ouvrier			Employé administratif débutant	Employé touristique débutant
A1	161 (pendant les 12 mois suivants ou saison suivante)					Employé touristique
B	167	Ouvrier polyvalent (fabrication frigo, expéditions)	Employé de laboratoire		Employé administratif	Employé touristique qualifié
C	171	Conducteur d'une machine – cariste	Laborantin	Ouvrier ou agent de maintenance		Employé touristique confirmé
D	175	Conducteur de machines polyvalent – préparateur de commandes expéditions – agent de nettoyage			Agent administratif	
E	180	Conducteur d'une ligne-stockeur expéditions – cond. Porteur – cariste auto porté				
F	185	Conducteur de lignes polyvalent – poids lourds			Agent administratif qualifié	Employé touristique spécialisé
G	190	Responsable d'une ligne – contrôleur de quai	Technicien de labo	Technicien de maintenance		
H	200	Semi superlourds – responsable de zone				

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT N° 23 DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX  
(ROQUEFORT)  
NOR : ASET1950524M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Congés pour événements familiaux » de la façon suivante :

« Décès des parents ci-après énumérés :

c) Père, mère, tuteur(trice) du salarié ou de son conjoint, de son concubin ou de sa concubine, Pacs, sous réserve de reconnaissance par l'administration fiscale : 4 jours ouvrés ; »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 24 DU 19 DÉCEMBRE 2017**  
**RELATIF À LA PRIME D'ANCIENNETÉ**  
**(ROQUEFORT)**

NOR : ASET1950525M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification des alinéas *b* et *c* de l'article 9.7 « Prime d'ancienneté » de la façon suivante :

« *b*) Pour le personnel dont le niveau est compris entre 6 et 8 :

- 3 % à partir de 2 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 3<sup>e</sup> année ;
- 6 % à partir de 6 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 7<sup>e</sup> année ;
- 9 % à partir de 9 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 10<sup>e</sup> année ;
- 12 % à partir de 12 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 13<sup>e</sup> année ;
- 15 % à partir de 15 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 16<sup>e</sup> année.

*c*) Pour le personnel dont le niveau est compris entre 9 et 12 :

- 3 % à partir de 2 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 3<sup>e</sup> année ;
- 4,5 % à partir de 3 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 4<sup>e</sup> année ;
- 6 % à partir de 4 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 5<sup>e</sup> année ;
- 7,5 % à partir de 5 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 6<sup>e</sup> année ;
- 9 % à partir de 6 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 7<sup>e</sup> année ;
- 10,5 % à partir de 7 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 8<sup>e</sup> année ;
- 12 % à partir de 8 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 9<sup>e</sup> année ;

- 13,5 % à partir de 9 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 10<sup>e</sup> année ;
- 15 % à partir de 10 ans d'ancienneté, c'est-à-dire à partir de la 11<sup>e</sup> année. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

AVENANT N° 25 DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF À LA MODIFICATION DE L'ARTICLE 3.8  
« ÉLECTION. – CONSTITUTION DES COLLÈGES » DE LA CONVENTION  
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950526M  
IDCC : 112

---

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 3.8 « Élection. – Constitution des collèges » de la façon suivante :

« Les délégués des différentes catégories de salariés :

1° Ouvriers et employés = salariés dont le coefficient est inférieur ou égal à 209 ;

2° Agents de maîtrise = salariés dont le niveau est compris entre 6 et 8 ;

3° Ingénieurs et cadres = salariés dont le niveau est compris entre 9 et 12. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

**AVENANT N° 26 DU 15 JUIN 2018**  
**RELATIF À L'AUTORISATION D'ABSENCE POUR ENFANT MALADE**  
**(ROQUEFORT)**

NOR : ASET1950519M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Modification de l'article 6.4 « Autorisation d'absence pour enfant malade » de la façon suivante :

« Lors de la maladie d'un enfant fiscalement à charge, âgé de moins de 12 ans, le parent salarié (ayant plus de 1 an d'ancienneté) aura la possibilité de s'absenter pour garder l'enfant, dans la limite d'une fois par an. Il s'agit d'une journée par an, peu importe le nombre d'enfants du salarié. Au cours de l'année civile, ce jour sera rémunéré à 100 % (salaire de base + ancienneté) pour le parent sous réserve de fournir un certificat médical de l'enfant, justifiant la présence du parent salarié. L'indemnisation se fera sous forme indemnitaire. Lorsque les deux parents travaillent dans l'entreprise, le bénéfice du congé est accordé à l'un des deux parents pour une même maladie. »

Ce présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction du travail.

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> DÉCEMBRE 2017  
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950522M  
IDCC : 112

---

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

*(Voir tableaux pages suivantes.)*



# Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017

Valeur du point : 9,80391 €.

Smic : 9,76 €.

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>E</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>E</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>E</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>	Smic	161,50	162,00	166,00	168,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 480,30	1 583,33	1 588,23	1 627,45	1 647,06	1 676,47	1 686,27	1 725,49
<b>Base horaire</b>	151,67							
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,22400	12,00522	12,04238	12,33973	12,48840	12,71141	12,78574	13,08308
Salaire horaire 151,67 heures = salaire de base	1 702,34	1 820,83	1 826,47	1 871,57	1 894,12	1 927,94	1 939,21	1 984,31
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	425,28	454,88	456,29	467,55	473,19	481,64	484,45	495,72
Reliquat heures développées 0,41457 %	8,82	9,43	9,46	9,70	9,81	9,99	10,05	10,28
+ Ancienneté								
<b>Total mensuel</b>	2 136,44	2 285,14	2 292,22	2 348,82	2 377,11	2 419,56	2 433,71	2 490,31
<b>En fin de saison</b>								
Paiement banque heures 22,59 heures	253,55	271,20	272,04	278,75	282,11	287,15	288,83	295,55
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,05	1,12	1,13	1,16	1,17	1,19	1,20	1,23
<b>Total général</b>	2 391,04	2 557,47	2 565,38	2 628,73	2 660,40	2 707,90	2 723,74	2 787,08

*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>	166,00	168,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 627,45	1 647,06	1 676,47	1 686,27	1 725,49
<b>Base horaire</b>	151,67				
Taux horaire	12,33973	12,48840	12,71141	12,78574	13,08308
Salaire horaire 151,67 heures = salaire de base Pléiades	1 871,57	1 894,12	1 927,94	1 939,21	1 984,31
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	467,55	473,19	481,64	484,45	495,72
Reliquat heures développées 4,33182 %	101,33	102,55	104,38	104,99	107,43
+ Ancienneté					
<b>Total mensuel</b>	2 440,45	2 469,85	2 513,95	2 528,65	2 587,46
<b>En fin de saison</b>					
Paiement banque heures 22,59 heures	278,75	282,11	287,15	288,83	295,55
Reliquat heures développées 4,33182 %	12,08	12,22	12,44	12,51	12,80
<b>Total général</b>	2 731,27	2 764,18	2 813,54	2 830,00	2 895,81

## Salaires minimums au 1<sup>er</sup> décembre 2017

Valeur du point : 9,80391 €.

Smic horaire : 9,76 €.

Smic mensuel = 151,67 × 9,76 = 1 480,30 €.

Majoration horaire pour travail dans frigo <sup>(1)</sup> : 0,58823 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
<b>Cat. A</b>			
	0,00	1 480,30	
<b>Cat. A1</b>			
160	0,00	1 568,63	
<b>Cat. B</b>			
166		1 627,45	
166	4,00	1 627,45	65,10
166	8,00	1 627,45	130,20
166	12,00	1 627,45	195,29
166	16,00	1 627,45	260,39
166	20,00	1 627,45	325,49
<b>Cat. C</b>			
	0,00		
170	0,00	1 666,66	
170	4,00	1 666,66	66,67
170	8,00	1 666,66	133,33
170	12,00	1 666,66	200,00
170	16,00	1 666,66	266,67
170	20,00	1 666,66	333,33
<b>Cat. D</b>			
	0,00		
175	0,00	1 715,68	
175	4,00	1 715,68	68,63
175	8,00	1 715,68	137,25
175	12,00	1 715,68	205,88
175	16,00	1 715,68	274,51
175	20,00	1 715,68	343,14
<b>Cat. E</b>			
	0,00		
180	0,00	1 764,70	
180	4,00	1 764,70	70,59
180	8,00	1 764,70	141,18

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
180	12,00	1 764,70	211,76
180	16,00	1 764,70	282,35
180	20,00	1 764,70	352,94
<b>Cat. F</b>			
185	0,00	1 813,72	
185	4,00	1 813,72	72,55
185	8,00	1 813,72	145,10
185	12,00	1 813,72	217,65
185	16,00	1 813,72	290,20
185	20,00	1 813,72	362,74
<b>Cat. G</b>			
190	0,00	1 862,74	
190	4,00	1 862,74	74,51
190	8,00	1 862,74	149,02
190	12,00	1 862,74	223,53
190	16,00	1 862,74	298,04
190	20,00	1 862,74	372,55
<b>Cat. H</b>			
200	0,00	1 960,78	
200	4,00	1 960,78	78,43
200	8,00	1 960,78	158,86
200	12,00	1 960,78	235,29
200	16,00	1 960,78	313,73
200	20,00	1 960,78	392,16
<b>Cat. I</b>			
210		2 058,82	
210	3,00	2 058,82	61,76
210	6,00	2 058,82	123,53
210	9,00	2 058,82	185,29
210	12,00	2 058,82	247,06
210	15,00	2 058,82	308,82
<b>Cadres</b>			
300		2 941,17	
300	3,00	2 941,17	88,24
300	4,50	2 941,17	132,35
300	6,00	2 941,17	176,47

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
300	7,50	2 941,17	220,59
300	9,00	2 941,17	264,71
300	10,50	2 941,17	308,82
300	12,00	2 941,17	352,94
300	13,50	2 941,17	397,06
300	15,00	2 941,17	441,18

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

---

AVENANT DU 19 DÉCEMBRE 2017  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2018  
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950521M  
IDCC : 112

---

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

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

### Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018

Valeur du point : 9,88234 €.

Smic : 9,88 €.

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>	Smic	161,50	162,00	167,00	168,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 498,50	1 596,00	1 600,94	1 650,35	1 660,23	1 689,88	1 699,76	1 739,29
<b>Base horaire</b>	151,67							
Taux horaire	11,36200	12,10126	12,13872	12,51337	12,58830	12,81310	12,88803	13,18775
Salaire horaire 151,67 heures	1 723,27	1 835,40	1 841,08	1 897,90	1 909,27	1 943,36	1 954,73	2 000,19
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	430,51	458,52	459,94	474,13	476,97	485,49	488,33	499,68
Reliquat heures développées 4,33182 %	8,93	9,51	9,54	9,83	9,89	10,07	10,13	10,36
+ Ancienneté								
<b>Total mensuel</b>	2 162,71	2 303,42	2 310,56	2 381,87	2 396,13	2 438,92	2 453,18	2 510,23
<b>En fin de saison</b>								
Paiement banque heures 22,59 heures	256,67	273,37	274,21	282,68	284,37	289,45	291,14	297,91
Reliquat heures développées 4,33182 %	1,06	1,13	1,14	1,17	1,18	1,20	1,21	1,24
<b>Total général</b>	2 420,44	2 577,92	2 585,91	2 665,72	2 681,68	2 729,57	2 745,53	2 809,38

*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
Coef.	167,00	168,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 650,35	1 660,23	1 689,88	1 699,76	1 739,29
<b>Base horaire</b>	151,67				
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	12,51337	12,58830	12,81310	12,88803	13,18775
Salaire horaire 151,67 heures	1 897,90	1 909,27	1 943,36	1 954,73	2 000,19
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	474,13	476,97	485,49	488,33	499,68
Reliquat heures développées 0,41457 %	102,75	103,37	105,21	105,83	108,29
+ Ancienneté					
<b>Total mensuel</b>	2 474,79	2 489,61	2 534,06	2 548,88	2 608,16
<b>En fin de saison</b>					
Paiement banque heures 22,59 heures	282,68	284,37	289,45	291,14	297,91
Reliquat heures développées 0,41457 %	12,25	12,32	12,54	12,61	12,90
<b>Total général</b>	2 769,71	2 786,29	2 836,05	2 852,64	2 918,98



## Salaires minimums au 1<sup>er</sup> janvier 2018

Valeur du point : 9,88234 €.

Smic horaire : 9,88 €.

Smic mensuel = 151,67 × 9,88 = 1 498,50 €.

Majoration horaire pour travail dans frigo <sup>(1)</sup> : 0,59294 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
<b>Cat. A</b>			
	0,00	1 498,50	
<b>Cat. A1</b>			
161	0,00	1 591,06	
<b>Cat. B</b>			
167		1 650,35	
167	4,00	1 650,35	66,01
167	8,00	1 650,35	132,03
167	12,00	1 650,35	198,04
167	16,00	1 650,35	264,06
167	20,00	1 650,35	330,07
<b>Cat. C</b>			
171	0,00	1 689,88	
171	4,00	1 689,88	67,60
171	8,00	1 689,88	135,19
171	12,00	1 689,88	202,79
171	16,00	1 689,88	270,38
171	20,00	1 689,88	337,98
<b>Cat. D</b>			
175	0,00	1 729,41	
175	4,00	1 729,41	69,18
175	8,00	1 729,41	138,35
175	12,00	1 729,41	207,53
175	16,00	1 729,41	276,71
175	20,00	1 729,41	345,88
<b>Cat. E</b>			
180	0,00	1 778,82	
180	4,00	1 778,82	71,15
180	8,00	1 778,82	142,31

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
180	12,00	1 778,82	213,43
180	16,00	1 778,82	284,61
180	20,00	1 778,82	355,76
<b>Cat. F</b>			
185	0,00	1 828,23	
185	4,00	1 828,23	73,13
185	8,00	1 828,23	146,26
185	12,00	1 828,23	219,39
185	16,00	1 828,23	292,52
185	20,00	1 828,23	365,65
<b>Cat. G</b>			
190	0,00	1 877,64	
190	4,00	1 877,64	75,11
190	8,00	1 877,64	150,21
190	12,00	1 877,64	225,32
190	16,00	1 877,64	300,42
190	20,00	1 877,64	375,53
<b>Cat. H</b>			
200	0,00	1 976,47	
200	4,00	1 976,47	79,06
200	8,00	1 976,47	158,12
200	12,00	1 976,47	237,18
200	16,00	1 976,47	316,23
200	20,00	1 976,47	395,29
<b>Cat. I</b>			
210		2 075,29	
210	3,00	2 075,29	62,26
210	6,00	2 075,29	124,52
210	9,00	2 075,29	186,78
210	12,00	2 075,29	249,03
210	15,00	2 075,29	311,29
<b>Cadres</b>			
300		2 964,70	
300	3,00	2 964,70	88,94
300	4,50	2 964,70	133,41
300	6,00	2 964,70	177,88

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
300	7,50	2 964,70	222,35
300	9,00	2 964,70	266,82
300	10,50	2 964,70	311,29
300	12,00	2 964,70	355,76
300	13,50	2 964,70	400,23
300	15,00	2 964,70	444,71

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 19 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3124

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 112. – INDUSTRIE LAITIÈRE**

AVENANT DU 15 JUIN 2018  
RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> JUIN 2018  
(ROQUEFORT)

NOR : ASET1950520M  
IDCC : 112

Entre :

FSIR,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

*(Voir tableaux pages suivantes.)*

Tableau annexe I

DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/12/90	41,30	1,0022			
01/01/91	41,61	1,0075	01/04/08	8,57435	1,0060
01/04/91	41,92	1,0075	01/07/08	8,60864	1,0040
01/07/91	42,23	1,0074	01/10/08	8,64308	1,0040
01/10/91	42,54	1,0073	01/01/09	8,68629	1,0040
01/01/92	42,97	1,0101	01/04/09	8,72972	1,0040
01/04/92	43,29	1,0075	01/07/09	8,77337	1,0050
01/07/92	43,50	1,0049	01/01/10	8,84355	1,0080
01/10/92	43,83	1,0076	01/04/10	8,87008	1,0030
01/01/93	44,05	1,0050	01/01/11	8,99469	1,0140
01/04/93	44,27	1,0050	01/03/11	9,01268	1,0020
01/07/93	44,40	1,0029	01/07/11	9,11182	1,0110
01/10/93	44,53	1,0029	01/12/11	9,14827	1,0040
01/04/94	44,71	1,0040	01/01/12	9,23060	1,0090
01/10/94	44,89	1,0040	01/04/12	9,24906	1,0020
01/01/95	45,05	1,0036	01/07/12	9,2953	1,0050
01/07/95	45,21	1,0036	01/10/12	9,32319	1,0030
01/01/96	45,44	1,0051	01/02/13	9,37912	1,0059
01/04/96	45,62	1,0040	01/06/13	9,41663	1,0039
01/07/96	45,84	1,0048	01/10/13	9,44487	1,0029
01/10/96	46,03	1,0041	01/02/14	9,50154	1,0060
01/01/97	46,20	1,0037	01/06/14	9,53004	1,0029
01/04/97	46,37	1,0037	01/10/14	9,55863	1,0029
01/07/97	46,54	1,0037	01/02/15	9,59686	1,0040
01/10/97	46,72	1,0039	01/06/15	9,62565	1,0030
01/01/99	46,79	1,0015	01/03/16	9,69303	1,0070
01/04/99	46,86	1,0015	01/03/17	9,75119	1,0060
01/07/99	46,93	1,0015	01/09/17	9,78044	1,0029
01/10/99	47,00	1,0015	01/12/17	9,80391	1,0024
01/01/01	47,86	1,0183	01/01/18	9,88234	1,0079
01/01/02	7,33269 €	1,0050	01/06/18	9,93175	1,0049
01/04/02	7,36935 €	1,0050			
01/07/02	7,40620 €	1,0050			
01/01/03	7,55493 €	1,0200			

DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point	DATES des changements valeur point	VALEUR hiérarchique du point	COEFFICIENT d'augmentation par rapport à la précédente valeur du point
01/07/03	7,59270 €	1,0050			
01/01/04	7,68779 €	1,0125			
01/07/04	7,75713 €	1,0090			
01/10/04	7,77652 €	1,0025			
01/01/05	7,89355 €	1,0150			
01/07/05	7,93301 €	1,0050			
01/10/05	7,97267 €	1,0050			
01/01/06	8,06065 €	1,0110			
01/04/06	8,12513 €	1,0080			
01/10/06	8,14951 €	1,0030			
01/01/07	8,23120 €	1,0100			
01/04/07	8,27235 €	1,0050			
01/07/07	8,31371 €	1,0050			
01/01/08	8,52321 €	1,0250			

## Grille des salaires laitiers à compter du 1<sup>er</sup> juin 2018

Valeur du point : 9,93175 €.

Smic : 9,88 €.

*Laitiers embauchés après le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À L'EMBAUCHE	DU 4 <sup>E</sup> MOIS à la 2 <sup>e</sup> saison	DE LA 3 <sup>E</sup> à la 5 <sup>e</sup> saison	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>								
Salaire de référence	Smic	161,50	162,00	167,00	169,00	171,00	172,00	176,00
	1 498,50	1 603,98	1 608,94	1 658,60	1 678,47	1 698,33	1 708,26	1 747,99
<b>Base horaire</b>					151,67			
Taux horaire avec 15 % de prime saisonnalité	11,36200	12,16176	12,19941	12,57594	12,72655	12,87716	12,95246	13,25388
Salaire horaire 151,67 heures = salaire de base Pléiades	1 723,27	1 844,57	1 850,29	1 907,39	1 930,24	1 953,08	1 964,50	2 010,19
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	430,51	460,81	462,24	476,50	482,21	487,92	490,77	502,18
Reliquat heures développées 0,41457 %	8,93	9,56	9,59	9,88	10,00	10,12	10,18	10,42
+ Ancienneté								
<b>Total mensuel</b>	2 162,71	2 314,94	2 322,11	2 393,78	2 422,45	2 451,11	2 465,45	2 522,78
<b>En fin de saison</b>								
Paiement banque heures 22,59 heures	256,67	274,73	275,58	284,09	287,49	290,90	292,60	299,40
Reliquat heures développées 0,41457 %	1,06	1,14	1,14	1,18	1,19	1,21	1,21	1,24
<b>Total général</b>	2 420,44	2 590,81	2 598,84	2 679,05	2 711,13	2 743,21	2 759,26	2 823,43

*Laitiers embauchés avant le 1<sup>er</sup> octobre 1997*

(En euros.)

	À PARTIR de la 6 <sup>e</sup> saison	PCC	LABO, QUAI	SECOND	CHEF ÉQUIPE
<b>Coef.</b>	167,00	169,00	171,00	172,00	176,00
Salaire de référence	1 658,60	1 678,47	1 698,33	1 708,26	1 747,99
<b>Base horaire</b>	151,67				
Taux horaire	12,57549	12,72655	12,87716	12,95246	13,25368
Salaire horaire 151,67 heures = salaire de base	1 907,39	1 930,24	1 953,08	1 964,50	2 010,19
Forfait dimanches et pauses 37,89 heures	476,50	482,21	487,92	490,77	502,18
Reliquat heures développées 4,33182 %	103,27	104,50	105,74	106,36	108,83
+ Ancienneté					
<b>Total mensuel</b>	2 487,16	2 516,95	2 546,73	2 561,63	2 621,20
<b>En fin de saison</b>					
Paiement banque heures 22,59 heures	284,09	287,49	290,90	292,60	299,40
Reliquat heures développées 4,33182 %	12,31	12,45	12,60	12,67	12,97
<b>Total général</b>	2 783,56	2 816,89	2 850,23	2 866,90	2 933,57



## Salaires minimums au 1<sup>er</sup> juin 2018

Valeur du point : 9,93175 €.

Smic : 9,88 €.

Smic mensuel = 151,67 × 9,88 = 1 498,50 €.

Majoration horaire pour travail dans frigo <sup>(1)</sup> : 0,59591 €.

(En euros.)

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
<b>Cat. A</b>			
Smic	0,00	1 498,50	
<b>Cat. A1</b>			
161	0,00	1 599,01	
<b>Cat. B</b>			
167		1 658,60	
167	4,00	1 658,60	66,34
167	8,00	1 658,60	132,69
167	12,00	1 658,60	199,03
167	16,00	1 658,60	265,38
167	20,00	1 658,60	331,72
<b>Cat. C</b>			
171	0,00	1 698,33	
171	4,00	1 698,33	67,93
171	8,00	1 698,33	135,87
171	12,00	1 698,33	203,80
171	16,00	1 698,33	271,73
171	20,00	1 698,33	339,67
<b>Cat. D</b>			
175	0,00	1 738,06	
175	4,00	1 738,06	69,52
175	8,00	1 738,06	139,04
175	12,00	1 738,06	208,57
175	16,00	1 738,06	278,09
175	20,00	1 738,06	347,61
<b>Cat. E</b>			
180	0,00	1 787,72	
180	4,00	1 787,72	71,51
180	8,00	1 787,72	143,02

(1) Concerne uniquement les entreprises qui n'ont pas opté pour un autre système de rémunération.

COEFFICIENT	ANCIENNETÉ (EN %)	SALAIRE MENSUEL DE BASE	PRIME D'ANCIENNETÉ
180	12,00	1 787,72	214,53
180	16,00	1 787,72	286,04
180	20,00	1 787,72	357,54
<b>Cat. F</b>			
185	0,00	1 837,37	
185	4,00	1 837,37	73,49
185	8,00	1 837,37	146,99
185	12,00	1 837,37	220,48
185	16,00	1 837,37	293,98
185	20,00	1 837,37	367,47
<b>Cat. G</b>			
190	0,00	1 887,03	
190	4,00	1 887,03	75,48
190	8,00	1 887,03	150,96
190	12,00	1 887,03	226,44
190	16,00	1 887,03	301,92
190	20,00	1 887,03	377,41
<b>Cat. H</b>			
200	0,00	1 986,35	
200	4,00	1 986,35	79,45
200	8,00	1 986,35	158,91
200	12,00	1 986,35	238,36
200	16,00	1 986,35	317,82
200	20,00	1 986,35	397,27
<b>Cat. I</b>			
210		2 085,67	
210	3,00	2 085,67	62,57
210	6,00	2 085,67	125,14
210	9,00	2 085,67	187,71
210	12,00	2 085,67	250,28
210	15,00	2 085,67	312,85

Fait à Roquefort-sur-Soulzon, le 15 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 538. – MANUTENTION FERROVIAIRE**  
**ET TRAVAUX CONNEXES**

---

AVENANT N° 102 DU 23 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SALAIRES GARANTIS ET AUX AUTRES ÉLÉMENTS  
DE RÉMUNÉRATION POUR L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950498M

IDCC : 538

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FNPD CGT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Salaires garantis*

Les taux horaires des grilles de salaires sont revalorisés de 1,10 % dans le cas où la date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») serait le 1<sup>er</sup> avril 2019 ou de 1,20 % au cas où celle-ci serait le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date postérieure.

Dans le cas où, la valeur du Smic au cours de l'année 2019 serait supérieure à la valeur du coefficient 156 (annexes I et II) ou du coefficient 123 (annexe III), les parties conviennent de se réunir à la demande de la partie la plus diligente.

**Article 1.1**

*Salaires garantis « Ouvriers » (annexe I, art. 12)*

Les grilles de salaires « Ouvriers » telles qu'elles résultent de la revalorisation définie à l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 1 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en annexe 5 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date d'application de l'avenant.

## Article 1.2

*Salaires garantis « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP »*  
(annexe II, art. 12)

Les grilles de salaires « Ouvriers – RATP » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 2 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en annexe 6 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date d’application de l’avenant.

## Article 1.3

*Salaires garantis « Employés de chantier »*  
(annexe III, art. 12)

Les grilles de salaires « Employés » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 3 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en annexe 7 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date d’application de l’avenant.

## Article 1.4

*Salaires garantis « Cadres et agents de maîtrise »*  
(annexe IV, art. 15)

Les grilles de salaires « Cadres et AM » telles qu’elles résultent de la revalorisation définie à l’article 1<sup>er</sup> ci-dessus figurent en annexe 4 du présent avenant pour la revalorisation au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en annexe 8 du présent avenant en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date d’application de l’avenant.

## Article 2

*Indemnité pour travail de nuit*  
(annexes I et II, art. 17 ; annexe III, art. 16 ; annexe IV, art. 18)

La valeur horaire de l’indemnité pour travail de nuit sera fixée à 1,23 € au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou à 1,23 € en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application »).

## Article 3

*Indemnité de panier*  
(annexe I, art. 20 ; annexe II, art. 19 ; annexe III, art. 17 ; annexe IV, art. 19)

Le taux de l’indemnité de panier par journée de travail est fixé à 2,30 € à la date d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application »).

## Article 4

*Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers »* (annexe I, art. 18)

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé au 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d’application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> avril 2019	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
1 <sup>re</sup> catégorie	0,32	0,32
2 <sup>e</sup> catégorie	0,29	0,29
3 <sup>e</sup> catégorie	0,27	0,27

Le taux horaire de la prime supplémentaire de salissure allouée aux nettoyeurs de dessous de locomotives, tracteurs et autorails est fixé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> avril 2019	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
Prime supplémentaire de salissure	0,18	0,18

## Article 5

### *Prime de salissure et de décrassage « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 18)*

Le taux horaire de la prime de salissure et de décrassage est fixé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

PRIME DE SALISSURE ET DE DÉCRASSAGE	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> avril 2019	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
1 <sup>re</sup> catégorie	0,40	0,41
2 <sup>e</sup> catégorie	0,31	0,31
3 <sup>e</sup> catégorie	0,20	0,20

## Article 6

### *Prime d'enrayage « Ouvriers » (annexe I, art. 18 bis)*

Le taux horaire de la prime d'enrayage est fixé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> avril 2019	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
Prime d'enrayage	0,94	0,94

## Article 7

### *Prime de manutention de pièces lourdes « Ouvriers – RATP » (annexe II, art. 17 quater)*

Le taux horaire de la prime de manutention de pièces lourdes est fixé à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros par heure.)

	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> avril 2019	SI APPLICATION au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
Prime de manutention de pièces lourdes	0,24	0,24

## Article 8

### *Primes de vêtements de travail « Ouvriers. – RATP » (annexe II, art. 20)*

Les taux mensuels et journaliers de la « prime partielle de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME PARTIELLE DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
	Si application au 1 <sup>er</sup> avril 2019	Si application au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
Journalier	0,57	0,57
Mensuel	14,03	14,04

Les taux mensuels et journaliers de la « prime de vêtements de travail » sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 ou en cas de revalorisation au 1<sup>er</sup> mai 2019 ou de toute autre date d'application du présent avenant (cf. art. 11 « Application ») à :

(En euros.)

TAUX	PRIME DE VÊTEMENTS DE TRAVAIL	
	Si application au 1 <sup>er</sup> avril 2019	Si application au 1 <sup>er</sup> mai 2019 ou toute autre date
Journalier	0,75	0,74
Mensuel	18,54	18,56

## Article 9

### *Dispositions applicables aux entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires du présent avenant stipulent que ses dispositions s'appliquent aux entreprises de moins de 50 salariés et ne comportent pas de dispositions spécifiques visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

## Article 10

### *Dispositions relatives au renouvellement, à la révision ou dénonciation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du code du travail, les parties signataires précisent que le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions définies à l'article 41 des dispositions communes de la convention collective nationale manutention ferroviaire et travaux connexes, et qu'elles envisageront son renouvellement dans le cadre des travaux paritaires organisés au sein de la CPPNI de la branche.

## Article 11

### *Application*

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2261-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant entrent en application à partir du premier jour du mois qui suivra la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension le concernant.

## **Article 12**

### *Publicité et signatures*

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt par le syndicat des auxiliaires de la manutention et de l'entretien pour le rail et l'air auprès du ministère du travail et de l'emploi, direction générale du travail dans les conditions fixées par les articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-1 et suivants du code du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-15, L. 2261-19 et L. 2261-24 du même code.

Fait à Paris, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

### SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019, la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> avril 2019) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,10
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,12
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,13
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,16
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,17
	≥ 15 ans	161	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,19
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,22
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,24
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,26
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,29
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,31
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,34
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,36
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,38
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,41
	≥ 18 ans	171	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,43
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,44
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,47
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,49
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,51
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,55
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,57
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,60
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,63
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,66
	≥ 18 ans	181	10,68



CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,68
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,69
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,72
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,75
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,78
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,81
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,84
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,87
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,90
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,92
	≥ 18 ans	191	10,96

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,10
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,12
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,13
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,16
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,17
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,19
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,22
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,24
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,26
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,29
	≥ 18 ans	166	10,31
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,31
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,34
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,36
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,38
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,41
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,43
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,44
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,47
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,49
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,51
	≥ 18 ans	176	10,55

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,55
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,57
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,60
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,63
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,66
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,68
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,69
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,72
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,75
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,78
	≥ 18 ans	186	10,81
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,81
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,84
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,87
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,90
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,92
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,96
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	10,99
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,02
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,04
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,07
	≥ 18 ans	196	11,10

## ANNEXE 2

### SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> avril 2019) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,10
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,12
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,13
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,16
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,17
	≥ 15 ans	161	10,19
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,19
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,22
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,24
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,26
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,29
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,31
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,34
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,36
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,38
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,41
	≥ 18 ans	171	10,43
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,43
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,44
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,47
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,49
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,51
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,55
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,57
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,60
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,63
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,66
	≥ 18 ans	181	10,68

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,68
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,69
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,72
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,75
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,78
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,81
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,84
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,87
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,90
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,92
	≥ 18 ans	191	10,96

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,10
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,12
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,13
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,16
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,17
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,19
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,22
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,24
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,26
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,29
	≥ 18 ans	166	10,31
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,31
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,34
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,36
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,38
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,41
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,43
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,44
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,47
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,49
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,51
	≥ 18 ans	176	10,55

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,55
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,57
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,60
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,63
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,66
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,68
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,69
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,72
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,75
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,78
	≥ 18 ans	186	10,81
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,81
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,84
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,87
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,90
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,92
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,96
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	10,99
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,02
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,04
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,07
	≥ 18 ans	196	11,10

### ANNEXE 3

#### SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> avril 2019) :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
1	123	1 531,26
2	134	1 558,35
3	144	1 582,98
4	154	1 607,60
5	165	1 634,69
6	181	1 674,10
7	197	1 712,26

## ANNEXE 4

### SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> avril 2019) :

*(En euros.)*

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 794,05
De 6 mois à 1 an		201,5	1 873,60
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 929,80
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 986,01
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 042,22
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 098,43
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 154,64
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 210,85
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 021,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 081,95
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 142,59
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 203,23
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 263,86
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 324,51
Plus de 15 ans	18 %	221	2 385,15
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 218,25
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 284,80
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 351,35
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 417,89
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 484,45
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 550,99
Plus de 15 ans	18 %	247	2 617,54
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 487,16
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 561,78
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 636,40

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 711,01
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 785,62
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 860,24
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 934,85



## ANNEXE 5

### SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS » (ANNEXE I, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.1 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille des salaires « Ouvriers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou date ultérieure) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	≥ 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,23
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	≥ 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	≥ 18 ans	181	10,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,70
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	≥ 18 ans	191	10,97

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,13
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	≥ 18 ans	166	10,32
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	≥ 18 ans	176	10,56

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	≥ 18 ans	186	10,82
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,82
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	≥ 18 ans	196	11,11

## ANNEXE 6

### SALAIRES GARANTIS « OUVRIERS DES ENTREPRISES TRAVAILLANT POUR LE COMPTE DE LA RATP » (ANNEXE II, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.2 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille de salaires « Ouvriers des entreprises travaillant pour le compte de la RATP » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou date ultérieure) :

#### Nettoyage

*(En euros.)*

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 3 ans	156	10,11
	≥ 3 ans et < 6 ans	157	10,13
	≥ 6 ans et < 9 ans	158	10,14
	≥ 9 ans et < 12 ans	159	10,17
	≥ 12 ans et < 15 ans	160	10,18
	≥ 15 ans	161	10,20
Ouvrier spécialisé	< 1 an	161	10,20
	≥ 1 an et < 2 ans	162	10,23
	≥ 2 ans et < 3 ans	163	10,25
	≥ 3 ans et < 5 ans	164	10,27
	≥ 5 ans et < 7 ans	165	10,30
	≥ 7 ans et < 9 ans	166	10,32
	≥ 9 ans et < 11 ans	167	10,35
	≥ 11 ans et < 12 ans	168	10,37
	≥ 12 ans et < 13 ans	169	10,39
	≥ 13 ans et < 18 ans	170	10,42
	≥ 18 ans	171	10,44
Ouvrier qualifié	< 1 an	171	10,44
	≥ 1 an et < 2 ans	172	10,45
	≥ 2 ans et < 3 ans	173	10,48
	≥ 3 ans et < 5 ans	174	10,50
	≥ 5 ans et < 7 ans	175	10,53
	≥ 7 ans et < 9 ans	176	10,56
	≥ 9 ans et < 11 ans	177	10,58
	≥ 11 ans et < 12 ans	178	10,61
	≥ 12 ans et < 13 ans	179	10,64
	≥ 13 ans et < 18 ans	180	10,67
	≥ 18 ans	181	10,69

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	181	10,69
	≥ 1 an et < 2 ans	182	10,70
	≥ 2 ans et < 3 ans	183	10,73
	≥ 3 ans et < 5 ans	184	10,76
	≥ 5 ans et < 7 ans	185	10,79
	≥ 7 ans et < 9 ans	186	10,82
	≥ 9 ans et < 11 ans	187	10,85
	≥ 11 ans et < 12 ans	188	10,88
	≥ 12 ans et < 13 ans	189	10,91
	≥ 13 ans et < 18 ans	190	10,93
	≥ 18 ans	191	10,97

### Manutention

(En euros.)

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier	< 1 an	156	10,11
	≥ 1 an et < 2 ans	157	10,13
	≥ 2 ans et < 3 ans	158	10,14
	≥ 3 ans et < 5 ans	159	10,17
	≥ 5 ans et < 7 ans	160	10,18
	≥ 7 ans et < 9 ans	161	10,20
	≥ 9 ans et < 11 ans	162	10,23
	≥ 11 ans et < 12 ans	163	10,25
	≥ 12 ans et < 13 ans	164	10,27
	≥ 13 ans et < 18 ans	165	10,30
	≥ 18 ans	166	10,32
Ouvrier spécialisé	< 1 an	166	10,32
	≥ 1 an et < 2 ans	167	10,35
	≥ 2 ans et < 3 ans	168	10,37
	≥ 3 ans et < 5 ans	169	10,39
	≥ 5 ans et < 7 ans	170	10,42
	≥ 7 ans et < 9 ans	171	10,44
	≥ 9 ans et < 11 ans	172	10,45
	≥ 11 ans et < 12 ans	173	10,48
	≥ 12 ans et < 13 ans	174	10,50
	≥ 13 ans et < 18 ans	175	10,53
	≥ 18 ans	176	10,56

CATÉGORIE	ANCIENNETÉ	COEFFICIENT	
Ouvrier qualifié	< 1 an	176	10,56
	≥ 1 an et < 2 ans	177	10,58
	≥ 2 ans et < 3 ans	178	10,61
	≥ 3 ans et < 5 ans	179	10,64
	≥ 5 ans et < 7 ans	180	10,67
	≥ 7 ans et < 9 ans	181	10,69
	≥ 9 ans et < 11 ans	182	10,70
	≥ 11 ans et < 12 ans	183	10,73
	≥ 12 ans et < 13 ans	184	10,76
	≥ 13 ans et < 18 ans	185	10,79
	≥ 18 ans	186	10,82
Ouvrier d'encadrement	< 1 an	186	10,82
	≥ 1 an et < 2 ans	187	10,85
	≥ 2 ans et < 3 ans	188	10,88
	≥ 3 ans et < 5 ans	189	10,91
	≥ 5 ans et < 7 ans	190	10,93
	≥ 7 ans et < 9 ans	191	10,97
	≥ 9 ans et < 11 ans	192	11,00
	≥ 11 ans et < 12 ans	193	11,03
	≥ 12 ans et < 13 ans	194	11,05
	≥ 13 ans et < 18 ans	195	11,09
	≥ 18 ans	196	11,11

## ANNEXE 7

### SALAIRES GARANTIS « EMPLOYÉS DE CHANTIERS » (ANNEXE III, ART. 12)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.3 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille des salaires « Employés de chantiers » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou date ultérieure) :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL BRUT
1	123	1 532,77
2	134	1 559,89
3	144	1 584,54
4	154	1 609,19
5	165	1 636,31
6	181	1 675,75
7	197	1 713,96

## ANNEXE 8

### SALAIRES GARANTIS « CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE » (ANNEXE IV, ART. 15)

Conformément aux articles 1<sup>er</sup> et 1.4 de l'avenant n° 102 du 23 janvier 2019 la grille des salaires « Cadres et agents de maîtrise » est à la date d'application de l'accord (si celle-ci est le 1<sup>er</sup> mai 2019 ou date ultérieure) :

ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
<b>Contremaître</b>			
De 0 mois à 6 mois		191	1 795,82
De 6 mois à 1 an		201,5	1 875,45
De 1 an à 3 ans	3 %	201,5	1 931,71
De 3 ans à 6 ans	6 %	201,5	1 987,97
De 6 ans à 9 ans	9 %	201,5	2 044,24
De 9 ans à 12 ans	12 %	201,5	2 100,51
De 12 ans à 15 ans	15 %	201,5	2 156,77
Plus de 15 ans	18 %	201,5	2 213,03
<b>Chef de bordée</b>			
De 6 mois à 1 an	0 %	221	2 023,32
De 1 an à 3 ans	3 %	221	2 084,01
De 3 ans à 6 ans	6 %	221	2 144,71
De 6 ans à 9 ans	9 %	221	2 205,41
De 9 ans à 12 ans	12 %	221	2 266,10
De 12 ans à 15 ans	15 %	221	2 326,81
Plus de 15 ans	18 %	221	2 387,51
<b>Chef de chantier</b>			
De 6 mois à 1 an		247	2 220,45
De 1 an à 3 ans	3 %	247	2 287,06
De 3 ans à 6 ans	6 %	247	2 353,68
De 6 ans à 9 ans	9 %	247	2 420,29
De 9 ans à 12 ans	12 %	247	2 486,91
De 12 ans à 15 ans	15 %	247	2 553,52
Plus de 15 ans	18 %	247	2 620,12
<b>Chef de service</b>			
De 6 mois à 1 an		282,5	2 489,62
De 1 an à 3 ans	3 %	282,5	2 564,32
De 3 ans à 6 ans	6 %	282,5	2 639,01



ANCIENNETÉ	MAJORATION d'ancienneté	COEFFICIENT	SALAIRE mensuel brut
De 6 ans à 9 ans	9 %	282,5	2 713,70
De 9 ans à 12 ans	12 %	282,5	2 788,37
De 12 ans à 15 ans	15 %	282,5	2 863,06
Plus de 15 ans	18 %	282,5	2 937,76

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES  
(Cher)  
(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*  
(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,  
*Journal officiel* du 14 novembre 1990)

---

**AVENANT DU 11 FÉVRIER 2019**

**RELATIF À LA GARANTIE ANNUELLE TERRITORIALE DE RÉMUNÉRATION EFFECTIVE  
AU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2019  
(CHER)**

NOR : ASET1950508M  
IDCC : 1576

---

Entre :

UIMM Val de Loire,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À la suite d'une réunion paritaire tenue le 5 février 2019, conformément à l'article 31.1 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, l'organisation patronale et les organisations syndicales sont convenues d'une garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

**Article 2**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective est applicable selon les modalités de l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher et adaptable à l'horaire de travail effectif.

**Article 3**

La garantie annuelle territoriale de rémunération effective comprend les compensations pécuniaires pour l'ensemble des réductions de la durée du travail légale ou conventionnelle.

#### **Article 4**

En janvier 2020, l'employeur vérifiera que le montant total des salaires bruts correspondant à toute l'année 2019 et déterminé selon l'article 31.2 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher, a bien été au moins égal au montant de la garantie annuelle territoriale de rémunération effective applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 par le présent accord. Le versement se fera dans toute la mesure du possible en janvier 2020 et au plus tard en février 2020.

#### **Article 5**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-2-1 du code du travail, les parties signataires s'engagent à se réunir pour négocier si le salaire minimum conventionnel fixé au niveau territorial est inférieur au Smic.

#### **Article 6**

Les partenaires sociaux pourraient se rencontrer à nouveau au cours du mois de septembre 2019 en vue d'examiner l'évolution de la situation économique et d'en tirer ensemble les conséquences éventuelles.

#### **Article 7**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 8**

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

#### **Article 9**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### **Grille de rémunérations effectives (GRE) annuelle applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019**

Base : 151,67 heures.

*(En euros.)*

COEFFICIENT	ADMINISTRATIF ET TECHNICIEN	OUVRIER	MAÎTRISE D'ATELIER
140	18 311	18 311	
145	18 489	18 489	
155	18 608	18 608	
170	18 821	18 821	
180	18 981		
190	19 244	19 244	
215	19 525	19 525	19 737
225	19 746		
240	20 473	21 246	21 704
255	21 699	22 534	23 052
270	22 790	23 887	
285	24 200	25 181	25 624
305	25 880		27 426
335	28 459		30 130
365	30 903		32 823
395	33 482		35 402

**Convention collective départementale**

**IDCC : 1576. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES, ÉLECTRIQUES,  
ÉLECTRONIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

**(Cher)**

**(15 janvier 1990)**

*(Bulletin officiel n° 1990-7 bis)*

*(Étendue par arrêté du 18 octobre 1990,  
Journal officiel du 14 novembre 1990)*

**AVENANT DU 11 FÉVRIER 2019**

**RELATIF À LA VALEUR DU POINT AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019**

**(CHER)**

NOR : ASET1950506M

IDCC : 1576

Entre :

UIMM Val de Loire,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

SM CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point, dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques, électroniques et connexes du Cher, est fixée à 5,33 € en base 151,67 heures à partir du 1<sup>er</sup> février 2019.

Les appointements minima hiérarchiques garantis résultant de l'application de l'accord national sur les classifications du 21 juillet 1975 modifié par les avenants du 30 janvier 1980, du 21 avril 1981, du 4 février 1983, du 25 janvier 1990 et du 10 juillet 1992 sont présentés dans les barèmes annexés au présent accord :

- annexe I du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des administratifs et techniciens » (cas général) ;
- annexe II du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers » ;
- annexes III du présent avenant concernant « les rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

## **Article 2**

Les appointements minima comprennent les compensations pécuniaires dues pour l'ensemble des réductions de la durée du travail.

## **Article 3**

Les appointements minima hiérarchiques servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

## **Article 4**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties 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 5**

Les parties signataires demandent que soient rendues obligatoires, pour tous les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective de la métallurgie du Cher, les dispositions du présent accord.

## **Article 6**

Le présent avenant sera déposé auprès des services du ministre chargé du travail en deux exemplaires et du greffe du conseil de prud'hommes de Bourges en un exemplaire dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Blois, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

**Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté**Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2019.

Valeur du point : 5,33 €.

Base : 151,67 heures.

*Administratifs et techniciens**(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	746,20	22,39	29,85	37,31	44,77	52,23	59,70	67,16	74,62	82,08	89,54	97,01	104,47	111,93
	2	145	772,85	23,19	30,91	38,64	46,37	54,10	61,83	69,56	77,29	85,01	92,74	100,47	108,20	115,93
	3	155	826,15	24,78	33,05	41,31	49,57	57,83	66,09	74,35	82,62	90,88	99,14	107,40	115,66	123,92
II	1	170	906,10	27,18	36,24	45,31	54,37	63,43	72,49	81,55	90,61	99,67	108,73	117,79	126,85	135,92
	2	180	959,40	28,78	38,38	47,97	57,56	67,16	76,75	86,35	95,94	105,53	115,13	124,72	134,32	143,91
	3	190	1 012,70	30,38	40,51	50,64	60,76	70,89	81,02	91,14	101,27	111,40	121,52	131,65	141,78	151,91
III	1	215	1 145,95	34,38	45,84	57,30	68,76	80,22	91,68	103,14	114,60	126,05	137,51	148,97	160,43	171,89
	2	225	1 199,25	35,98	47,97	59,96	71,96	83,95	95,94	107,93	119,93	131,92	143,91	155,90	167,90	179,89
	3	240	1 279,20	38,38	51,17	63,96	76,75	89,54	102,34	115,13	127,92	140,71	153,50	166,30	179,09	191,88
IV	1	255	1 359,15	40,77	54,37	67,96	81,55	95,14	108,73	122,32	135,92	149,51	163,10	176,69	190,28	203,87
	2	270	1 439,10	43,17	57,56	71,96	86,35	100,74	115,13	129,52	143,91	158,30	172,69	187,08	201,47	215,87
	3	285	1 519,05	45,57	60,76	75,95	91,14	106,33	121,52	136,71	151,91	167,10	182,29	197,48	212,67	227,86

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
V	1	305	1 625,65	48,77	65,03	81,28	97,54	113,80	130,05	146,31	162,57	178,82	195,08	211,33	227,59	243,85
	2	335	1 785,55	53,57	71,42	89,28	107,13	124,99	142,84	160,70	178,56	196,41	214,27	232,12	249,98	267,83
	3	365	1 945,45	58,36	77,82	97,27	116,73	136,18	155,64	175,09	194,55	214,00	233,45	252,91	272,36	291,82
	4	395	2 105,35	63,16	84,21	105,27	126,32	147,37	168,43	189,48	210,54	231,59	252,64	273,70	294,75	315,80



## ANNEXE II

### Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté

Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2019.

Valeur du point : 5,33 €.

Base : 151,67 heures.

*Ouvriers*

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ans
I	1	140	783,51	23,51	31,34	39,18	47,01	54,85	62,68	70,52	78,35	86,19	94,02	101,86	109,69	117,53
	2	145	811,49	24,34	32,46	40,57	48,69	56,80	64,92	73,03	81,15	89,26	97,38	105,49	113,61	121,72
	3	155	867,46	26,02	34,70	43,37	52,05	60,72	69,40	78,07	86,75	95,42	104,09	112,77	121,44	130,12
II	1	170	951,41	28,54	38,06	47,57	57,08	66,60	76,11	85,63	95,14	104,65	114,17	123,68	133,20	142,71
	3	190	1 063,34	31,90	42,53	53,17	63,80	74,43	85,07	95,70	106,33	116,97	127,60	138,23	148,87	159,50
III	1	215	1 203,25	36,10	48,13	60,16	72,19	84,23	96,26	108,29	120,32	132,36	144,39	156,42	168,45	180,49
	3	240	1 343,16	40,29	53,73	67,16	80,59	94,02	107,45	120,88	134,32	147,75	161,18	174,61	188,04	201,47
IV	1	255	1 427,11	42,81	57,08	71,36	85,63	99,90	114,17	128,44	142,71	156,98	171,25	185,52	199,80	214,07
	2	270	1 511,06	45,33	60,44	75,55	90,66	105,77	120,88	135,99	151,11	166,22	181,33	196,44	211,55	226,66
	3	285	1 595,00	47,85	63,80	79,75	95,70	111,65	127,60	143,55	159,50	175,45	191,40	207,35	223,30	239,25

Article 45 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective de la métallurgie du Cher :

Indemnités de restauration sur le lieu de travail :

– 6,86 € (pour les mensuels effectuant au moins 6 heures de travail entre 20 heures et 4 heures) ;

– 2,86 € (pour les mensuels travaillant en équipes successives de jour),  
quel que soit l'horaire.

## ANNEXE III

**Rémunérations minimales hiérarchiques. – Primes d'ancienneté**Date d'application : 1<sup>er</sup> février 2019.

Valeur du point : 5,33 €.

Base : 151,67 heures.

*Agents de maîtrise d'atelier**(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEF.	RMH base 151,67	PRIME D'ANCIENNETÉ												
				3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	8 ans	9 ans	10 ans	11 ans	12 ans	13 ans	14 ans	15 ANS
III	1	215	1 226,17	36,78	49,05	61,31	73,57	85,83	98,09	110,35	122,62	134,88	147,14	159,40	171,66	183,92
	3	240	1 368,74	41,06	54,75	68,44	82,12	95,81	109,50	123,19	136,87	150,56	164,25	177,94	191,62	205,31
IV	1	255	1 454,29	43,63	58,17	72,71	87,26	101,80	116,34	130,89	145,43	159,97	174,51	189,06	203,60	218,14
	3	285	1 625,38	48,76	65,02	81,27	97,52	113,78	130,03	146,28	162,54	178,79	195,05	211,30	227,55	243,81
V	1	305	1 739,45	52,18	69,58	86,97	104,37	121,76	139,16	156,55	173,94	191,34	208,73	226,13	243,52	260,92
	2	335	1 910,54	57,32	76,42	95,53	114,63	133,74	152,84	171,95	191,05	210,16	229,26	248,37	267,48	286,58
	3	365	2 081,63	62,45	83,27	104,08	124,90	145,71	166,53	187,35	208,16	228,98	249,80	270,61	291,43	312,24
	4	395	2 252,72	67,58	90,11	112,64	135,16	157,69	180,22	202,75	225,27	247,80	270,33	292,85	315,38	337,91

**Convention collective**  
**IDCC : 1604. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES**  
**(Rouen et Dieppe)**  
**(29 mai 1991)**  
*(Bulletin officiel n° 1991-6 bis)*  
(Étendue par arrêté du 25 octobre 1991,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1991)

---

**ACCORD DU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES ANNUELLES GARANTIES,**  
**AUX PRIMES ET AUX INDEMNITÉS POUR L'ANNÉE 2019**  
**(ROUEN ET DIEPPE)**  
NOR : ASET1950505M  
IDCC : 1604

---

Entre :  
UIMM 76,  
D'une part, et  
CGC Haute-Normandie ;  
CFDT métal Rouen ;  
USM FO métal Seine,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**  
*Appointements minimaux garantis*

Les dispositions de l'annexe II « Appointements minimaux garantis » sont annulées et remplacées comme suit :

« 1. Principes

Il est institué des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

Les REAG sont calculées pour une durée annuelle de 1 820 heures correspondant à un horaire de travail mensuel moyen de 151,67 heures. Elles sont applicables au titre de l'année civile.

Il sera procédé pour chaque salarié à une seule vérification en fin d'année ou lors du départ du salarié de l'entreprise.

Toutes dispositions seront prises en cours d'année pour qu'en fonction des modalités de rémunérations propres à chaque entreprise, le complément de salaire à verser, le cas échéant, lors de la vérifi-

cation de fin d'année ne soit pas supérieur à 2 % de la REAG applicable. L'entreprise devra intégrer pour l'année suivante et selon ses modalités de rémunération, les régularisations auxquelles elle aura éventuellement procédé en fin d'année.

## 2. Montant des REAG

Les rémunérations effectives annuelles garanties à partir de l'année 2019 sont réglées par le barème ci-dessous et s'appliquent dans les conditions suivantes :

Barème des REAG à partir de 2019

	K	€
I	140	18 863
	145	18 911
	155	18 959
II	170	19 035
	180	19 416
	190	20 039
III	215	21 264
	225	22 056
	240	23 463
IV	255	24 266
	270	25 524
	285	26 934
V	305	28 509
	335	31 230
	365	33 964
	395	36 714

## 3. Modalités d'application des REAG

Pour l'application des rémunérations effectives annuelles garanties ainsi définies, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaires qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de salaire et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- les majorations pour heures supplémentaires ;
- la prime d'ancienneté telle que définie à l'article 19 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des majorations d'incommodités définies aux articles 25 et 27 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 ;
- des indemnités pour travaux spéciaux définies à l'article 29 dudit avenant ;
- des sommes versées dans le cadre de la législation sur la participation et l'intéressement n'ayant pas le caractère de salaire ;
- des primes et des gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

Les garanties annuelles de rémunérations correspondant à un horaire de travail mensuel de 151,67 heures, ces valeurs seront adaptées à l'horaire de travail considéré et seront applicables *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année d'une entrée en fonction, d'un changement de

classement, d'un départ de l'entreprise, d'une absence pour laquelle il n'est pas prévu de maintien de rémunération.

Les périodes pendant lesquelles l'entreprise ne verse pas elle-même la totalité de la rémunération seront également exclues de la comparaison et les valeurs des barèmes seront calculées *pro rata temporis*. »

## **Article 2**

### *Prime d'ancienneté*

#### 1. Principe

Les dispositions du 2° « Rémunération minimale hiérarchique » de l'annexe III à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

#### 2. Rémunération minimale hiérarchique

« Conformément aux dispositions de l'article 2 de l'accord national du 13 juillet 1983 modifié, les rémunérations minimales hiérarchiques seront l'objet d'un réexamen paritaire annuel.

Les parties signataires rappellent que la base de calcul de la prime d'ancienneté sera constituée par les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord du 21 juillet 1975 modifié.

Au 1<sup>er</sup> mars 2019, les rémunérations minimales hiérarchiques sont calculées sur la base d'une valeur de point de 5,53 €, base 151,67 heures, pour un horaire de travail effectif de 35 heures, appliquée aux coefficients.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier. »

#### 3. Valeur de la prime d'ancienneté

En application des dispositions du 2° ci-dessus, les montants des primes d'ancienneté sont fixés par les barèmes ci-après annexés.

## **Article 3**

### *Indemnité de panier*

Le premier alinéa de l'annexe 4 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'indemnité de panier prévue par l'article 28 de l'avenant "Mensuels" est fixée à 8,57 € à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 ».

## **Article 4**

### *Indemnité de transport*

Le premier alinéa de l'annexe 5 à la convention collective du 1<sup>er</sup> juillet 1991 des industries métallurgiques des arrondissements Rouen et Dieppe est annulé et remplacé par l'alinéa suivant :

« L'indemnité de transport prévue par l'article 30 de l'avenant "Mensuels" ne sera due qu'aux salariés dont le domicile habituel par rapport au lieu de travail est situé dans un rayon égal ou supérieur à 3 kilomètres. À compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, son montant est de vingt-sept euros et quarante-trois centimes (27,43 €) par mois. Il est porté à trente-sept euros et zéro un centime (37,01 €) par mois si le domicile habituel se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 5 kilomètres, à

quarante-sept euros et quarante-neuf centimes (47,49 €) s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 10 kilomètres, à soixante-deux euros et soixante-trois centimes (62,63 €) par mois s'il se trouve situé dans un rayon égal ou supérieur à 20 kilomètres ».

## **Article 5**

### *Stipulations spécifiques*

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.

La fixation des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG) ci-dessus tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2019. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 2 % d'ici la fin de l'année 2019, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des rémunérations effectives annuelles garanties (REAG).

## **Article 6**

### *Formalités de dépôt et de publicité*

Le présent accord sera déposé conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Mont-Saint-Aignan, le 1<sup>er</sup> février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème ancienneté au 1<sup>er</sup> mars 2019

Correspondant à la durée légale mensuelle de 151,67 heures

Horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Valeur du point : 5,53 €.

#### *Ouvriers*

*(y compris la majoration de 5 %)*

*(En euros.)*

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	24,39	32,52	40,65	48,77	56,90	65,03	73,16	81,29	89,42	97,55	105,68	113,81	121,94
145	25,26	33,68	42,10	50,52	58,94	67,36	75,77	84,19	92,61	101,03	109,45	117,87	126,29
155	27,00	36,00	45,00	54,00	63,00	72,00	81,00	90,00	99,00	108,00	117,00	126,00	135,00
170	29,61	39,48	49,36	59,23	69,10	78,97	88,84	98,71	108,58	118,45	128,32	138,19	148,07
190	33,10	44,13	55,16	66,19	77,23	88,26	99,29	110,32	121,36	132,39	143,42	154,45	165,49
215	37,45	49,94	62,42	74,90	87,39	99,87	112,36	124,84	137,32	149,81	162,29	174,78	187,26
240	41,81	55,74	69,68	83,61	97,55	111,48	125,42	139,36	153,29	167,23	181,16	195,10	209,03
255	44,42	59,23	74,03	88,84	103,65	118,45	133,26	148,07	162,87	177,68	192,49	207,29	222,10
270	47,03	62,71	78,39	94,07	109,74	125,42	141,10	156,78	172,45	188,13	203,81	219,49	235,16
285	49,65	66,19	82,74	99,29	115,84	132,39	148,94	165,49	182,03	198,58	215,13	231,68	248,23

*Agents de maîtrise d'atelier (seulement)  
(y compris la majoration de 7 %)*

*(En euros.)*

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
215	38,17	50,89	63,61	76,33	89,05	101,77	114,50	127,22	139,94	152,66	165,38	178,10	190,83
240	42,60	56,80	71,01	85,21	99,41	113,61	127,81	142,01	156,21	170,41	184,61	198,81	213,02
255	45,27	60,35	75,44	90,53	105,62	120,71	135,80	150,89	165,97	181,06	196,15	211,24	226,33
285	50,59	67,45	84,32	101,18	118,05	134,91	151,77	168,64	185,50	202,36	219,23	236,09	252,96
305	54,14	72,19	90,24	108,28	126,33	144,38	162,42	180,47	198,52	216,57	234,61	252,66	270,71
335	59,47	79,29	99,11	118,93	138,76	158,58	178,40	198,22	218,05	237,87	257,69	277,51	297,33
365	64,79	86,39	107,99	129,58	151,18	172,78	194,38	215,97	237,57	259,17	280,77	302,36	323,96
395	70,12	93,49	116,86	140,24	163,61	186,98	210,35	233,73	257,10	280,47	303,84	327,22	350,59

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

*(En euros.)*

COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
140	23,23	30,97	38,71	46,45	54,19	61,94	69,68	77,42	85,16	92,90	100,65	108,39	116,13
145	24,06	32,07	40,09	48,11	56,13	64,15	72,17	80,19	88,20	96,22	104,24	112,26	120,28
155	25,71	34,29	42,86	51,43	60,00	68,57	77,14	85,72	94,29	102,86	111,43	120,00	128,57
170	28,20	37,60	47,01	56,41	65,81	75,21	84,61	94,01	103,41	112,81	122,21	131,61	141,02
180	29,86	39,82	49,77	59,72	69,68	79,63	89,59	99,54	109,49	119,45	129,40	139,36	149,31
190	31,52	42,03	52,54	63,04	73,55	84,06	94,56	105,07	115,58	126,08	136,59	147,10	157,61
215	35,67	47,56	59,45	71,34	83,23	95,12	107,01	118,90	130,78	142,67	154,56	166,45	178,34
225	37,33	49,77	62,21	74,66	87,10	99,54	111,98	124,43	136,87	149,31	161,75	174,20	186,64
240	39,82	53,09	66,36	79,63	92,90	106,18	119,45	132,72	145,99	159,26	172,54	185,81	199,08
255	42,30	56,41	70,51	84,61	98,71	112,81	126,91	141,02	155,12	169,22	183,32	197,42	211,52
270	44,79	59,72	74,66	89,59	104,52	119,45	134,38	149,31	164,24	179,17	194,10	209,03	223,97



COEF.	3 ANS	4 ANS	5 ANS	6 ANS	7 ANS	8 ANS	9 ANS	10 ANS	11 ANS	12 ANS	13 ANS	14 ANS	15 ANS
285	47,28	63,04	78,80	94,56	110,32	126,08	141,84	157,61	173,37	189,13	204,89	220,65	236,41
305	50,60	67,47	84,33	101,20	118,07	134,93	151,80	168,67	185,53	202,40	219,26	236,13	253,00
335	55,58	74,10	92,63	111,15	129,68	148,20	166,73	185,26	203,78	222,31	240,83	259,36	277,88
365	60,55	80,74	100,92	121,11	141,29	161,48	181,66	201,85	222,03	242,21	262,40	282,58	302,77
395	65,53	87,37	109,22	131,06	152,90	174,75	196,59	218,44	240,28	262,12	283,97	305,81	327,65

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

ACCORD DU 24 JANVIER 2019  
RELATIF AUX SEUILS DE DÉSIGNATION  
ET AU NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

NOR : ASET1950501M  
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties au présent accord sont convenues d'user de la faculté offerte par l'article L. 2253-2 du code du travail de verrouiller les clauses relatives aux seuils de désignation et au nombre de délégués syndicaux dans les entreprises de la branche des mareyeurs-expéditeurs.

Cette démarche est motivée par la nécessité de garantir à tous les salariés de ces entreprises une représentation syndicale adaptée à la défense de leurs intérêts, tout en assurant l'équivalence de celle-ci entre les entreprises de la branche.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

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

*Règles de calcul de l'effectif*

Pour la mise en œuvre des dispositions du présent accord, les effectifs de l'entreprise et/ou des établissements distincts seront calculés conformément au code du travail.

Les seuils d'effectif définis ci-dessous ne pourront être considérés comme atteints que s'ils l'ont été pendant une période de 12 mois consécutifs.

## Article 2

### *Seuils de désignation des délégués syndicaux*

Les délégués syndicaux ne peuvent être désignés que dans les entreprises ou établissements distincts d'au moins 50 salariés, sauf exception prévue par l'article 5.

## Article 3

### *Nombre de délégués syndicaux pouvant être désignés*

Le nombre de délégués syndicaux dont peut disposer chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise ou, dans les entreprises à établissements multiples, de l'effectif de chaque établissement distinct :

EFFECTIF DE L'ENTREPRISE ou de l'établissement distinct	NOMBRE DE DÉLÉGUÉS par section syndicale
De 50 à 999 salariés	1 délégué syndical
De 1 000 à 1 999 salariés	2 délégués syndicaux
De 2 000 à 3 999 salariés	3 délégués syndicaux
De 4 000 à 9 999 salariés	4 délégués syndicaux
À partir de 10 000 salariés	5 délégués syndicaux

## Article 4

### *Faculté de désigner un délégué syndical supplémentaire dans les entreprises d'au moins 500 salariés*

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique, et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges.

## Article 5

### *Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux dispositions du code du travail, les entreprises ou établissements distincts de moins de 50 salariés peuvent désigner un membre de la délégation du personnel du comité social et économique comme délégué syndical, pour la durée de son mandat.

## Article 6

### *Clause de verrouillage*

En application de l'article L. 2253-2 du code du travail, les parties conviennent que les conventions ou les accords d'entreprise relevant de la convention collective des mareyeurs-expéditeurs et conclus postérieurement au présent accord, ne pourront comporter des stipulations différentes de celles prévues aux articles 1 à 4 des présentes, sauf à assurer des garanties au moins équivalentes.

## Article 7

### *Entrée en vigueur, durée et dépôt*

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

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 8**

### *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

## **Article 9**

### *Dénonciation et révision*

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il peut être révisé conformément aux dispositions de ce même code.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

AVENANT N° 1 DU 24 JANVIER 2019  
À L'AVENANT N° 44 DU 18 MAI 2017  
RELATIF À LA RÉVISION DE L'ARTICLE 6.1.1 DE LA CONVENTION

NOR : ASET1950500M  
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'article 6.1.1 de l'avenant n° 44 du 18 mai 2017 portant réécriture de la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs, stipule que les salariés de moins de 6 ans d'ancienneté et absents pour maladie ou accident du travail, bénéficient d'une indemnité complémentaire permettant un maintien de salaire égal à 90 % de leur rémunération brute pendant 30 jours, puis égal 66,66 % pendant les 30 jours suivants.

Les parties au présent avenant de révision conviennent d'abaisser ce seuil de 2 ans, afin de permettre aux salariés ayant 4 ans et plus d'ancienneté de bénéficier des maintiens de salaire à 90 % puis à 66,66 % pour des périodes respectives de 40 jours et non plus 30.

Il s'agit donc d'accorder des garanties supplémentaires aux salariés malades ou victimes d'accident du travail.

Les parties conviennent que l'opposabilité de cet avenant de révision soit reportée au 1<sup>er</sup> janvier 2020, ceci afin de permettre aux entreprises de la branche d'adapter leurs contrats d'assurance « Maintien de salaire. – Garantie employeur ».

Il est précisé que le présent avenant a valeur d'avenant de révision au sens des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Les parties sont convenues de ce qui suit :

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

#### *Objet*

Le tableau mentionnant les périodes d'indemnisation figurant à l'article 6.1.1 « Absence pour maladie, accident du travail, maternité » est modifié comme suit :

- à la 2<sup>e</sup> ligne de la 1<sup>re</sup> colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans » ;
- à la 3<sup>e</sup> ligne de la 1<sup>re</sup> colonne du tableau, les mots « 6 ans » sont remplacés par les mots « 4 ans ».

Les autres mentions du tableau et stipulations de l'article 6.1.1 sont inchangées.

### **Article 2**

#### *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

### **Article 3**

#### *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent avenant de révision auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Le présent avenant de révision sera opposable à l'ensemble des employeurs et salariés liés par la convention collective nationale des mareyeurs-expéditeurs du 15 mai 1990, ses annexes, accords et avenants, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 sous réserve que les formalités de dépôt décrites ci-dessus aient bien été réalisées à cette date.

Cette entrée en vigueur différée a pour objectif de permettre aux entreprises d'adapter leurs contrats d'assurance « Maintien de salaire. – Garantie employeur ».

### **Article 4**

#### *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3256

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1589. – MAREYEURS-EXPÉDITEURS**

AVENANT DU 24 JANVIER 2019  
À L'ANNEXE II DE LA CONVENTION RELATIF AUX SALAIRES AU 1<sup>ER</sup> MARS 2019

NOR : ASET1950499M  
IDCC : 1589

Entre :

UMF ;

SNSSP,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNPD CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur des salaires minima est réévaluée et s'établit comme suit, selon la grille ci-dessous, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

**Grille salariale**

Base : 151,67 heures par mois.

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	10,05	1 524,28
II	10,13	1 536,42
III	10,25	1 554,62
IV	10,33	1 566,75
V	10,70	1 622,87
VI	11,85	1 797,29
VII	15,02	2 278,08
VIII	19,75	2 995,48

## **Article 2**

Tout salarié ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois au niveau I doit être classé au niveau II.

## **Article 3**

### *Justifications de l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

La branche du mareyage comptait selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE au jour des présentes, 95 % d'entreprises employant moins de 50 salariés en 2015. Parmi ces dernières, 63 % comptaient moins de 10 salariés. Les petites et moyennes entreprises constituent donc la quasi-totalité des entreprises de la branche.

Il en résulte que les organisations syndicales patronales et salariées signataires, ont nécessairement adapté les stipulations du présent avenant à l'environnement et aux contraintes des entreprises de moins de 50 salariés.

En conséquence, il est inutile de surajouter des stipulations supplémentaires spécifiques relatives aux entreprises de moins de 50 salariés, étant donné que le présent avenant leur est déjà adapté.

## **Article 4**

### *Opposabilité et dépôt de l'avenant de révision*

Le présent accord entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> mars 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

La partie la plus diligente procédera aux formalités de dépôt du présent accord auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, et ce conformément aux dispositions légales et réglementaires.

## **Article 5**

### *Demande d'extension*

La partie la plus diligente présentera une demande d'extension de cet avenant de révision auprès des services centraux du ministère chargé du travail.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3180

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2111. – SALARIÉS DU PARTICULIER EMPLOYEUR**

---

AVENANT N° S 41 DU 9 JANVIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1950503M

IDCC : 2111

---

Entre :

FEPEM,

D'une part, et

FGTA FO ;

CGT CSD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Applicable au salaire le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

En référence aux dispositions de l'article 20 de la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 étendue par arrêté ministériel du 2 mars 2000 paru au *Journal officiel* du 11 mars 2000, et à l'accord de classification signé le 21 mars 2014 étendu par arrêté ministériel du 7 mars 2016 paru au *Journal officiel* du 18 mars 2016.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux décident de renforcer la valorisation de la compétence et de la professionnalisation, conformément aux dispositions de l'article 20 « Rémunération », *a* « Salaires ».

Les minima salariaux des salariés ayant obtenu une certification professionnelle de la branche des salariés du particulier employeur, inscrite au RNCP (répertoire national des certifications professionnelles) sont, aux termes du présent avenant, majorés de 3 % ou 4 %, conformément au tableau reproduit ci-après.

Les partenaires sociaux décident d'engager une réflexion sur les passerelles entre ces titres et les titres de niveaux équivalents.

Les partenaires sociaux s'engagent à se réunir en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), chaque année, afin de renégocier la grille de salaire conventionnelle, valoriser les qualifications des salariés de la branche et travailler au maintien des écarts de rémunération.

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux s'engagent à ce que le salaire horaire du premier niveau soit au moins égal à 1,01 Smic (ou Smic + 1 %).

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

*Minima conventionnels bruts (avant déduction du montant des charges sociales salariales et des prestations en nature éventuellement fournies)*

*(En euros.)*

NIVEAU	SALAIRE horaire brut	SALAIRE mensuel brut (174 heures)	POURCENTAGE de majoration pour certification de branche	SALAIRE HORAIRE brut avec certifications de branche	SALAIRE MENSUEL brut avec certifications de branche (174 heures)
I	10,13	1 762,62	3 %	10,43	1 814,82
II	10,20	1 774,80	3 %	10,51	1 828,74
III	10,40	1 809,60	3 %	10,71	1 863,54
IV	10,60	1 844,40	3 %	10,92	1 900,08
V	10,80	1 879,20	4 %	11,23	1 954,02
VI	11,33	1 971,42	4 %	11,78	2 049,72
VII	11,60	2 018,40			
VIII	12,01	2 089,74			
IX	12,72	2 213,28			
X	13,49	2 347,26			
XI	14,37	2 500,38			
XII	15,31	2 663,94			

### Article 2

Selon les dispositions de l'article 20 « Rémunération », a « Salaires », le montant minimum de chaque prestation en nature est fixé paritairement lors de la négociation sur les salaires.

Les prestations en nature sont déduites du salaire net.

Le coût d'un repas est évalué à 4,70 €.

Le coût du logement est évalué à 71 €.

Si l'importance du logement le justifie, une évaluation supérieure pourra être prévue au contrat.

### Article 3

Les organisations signataires demandent l'extension du présent avenant, qui deviendra applicable au salaire dû dès le mois calendaire suivant celui de la date de parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 9 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3066

**Convention collective nationale**

**IDCC : 292. – PLASTURGIE**

---

ADHÉSION PAR LETTRE DU 17 JANVIER 2018  
DU SYNDICAT PLASTALLIANCE AUX DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1950504M

IDCC : 292

Alençon, le 17 janvier 2018.

*Plastalliance, 68, avenue du Général-Leclerc, 72000 Le Mans, à la direction générale du travail, direction des relations du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.*

Madame, Monsieur,

Par la présente, nous avons le plaisir de vous informer de l'adhésion de l'organisation professionnelle représentative dans la branche plasturgie, Plastalliance, à l'intégralité des clauses étendues de la convention collective nationale de la plasturgie, en date du 1<sup>er</sup> juillet 1960 (JONC 7 juin 1962 rectificatif 30 juin 1962) et à l'ensemble de ses avenants et accords qui ont été étendus au jour des présentes.

Il est notamment précisé que notre organisation n'adhère à aucune des dispositions de l'avenant n° 1 du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 sur le financement et le fonctionnement du paritarisme dans la branche plasturgie (répertorié sur Légifrance sous « Avenant du 26 avril 2017 à l'accord du 20 juin 2012 relatif au financement et au fonctionnement du paritarisme ») ni à aucune des dispositions de l'« Accord du 8 juillet 2013 relatif aux organismes assureurs du régime de prévoyance » ni enfin à l'« Accord du 12 décembre 2017 sur une grille de salaire dans la plasturgie ».

Concernant les accords non encore étendus, notre organisation professionnelle adhère sans réserve aux accords suivants :

- accord de méthode pour la révision de l'accord du 22 décembre 2010 constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, et de la plasturgie du 20 décembre 2017 ;
- accord de méthode pour la négociation d'un accord constitutif d'un organisme paritaire collecteur agréé interbranches entre les industries de l'ameublement, les industries du bois (industries des panneaux à base de bois, industries du bois pour la construction et la fabrication de charpentes et menuiseries industrielles), les industries chimiques, pharmaceutiques, pétrolières, les industries de la plasturgie, l'intersecteur papier carton et les branches constituant actuellement la section professionnelle paritaire des matériaux pour la construction de l'industrie de l'OPCA 3 +, du 29 juin 2016 (dit sur Légifrance « Accord du 29 juin 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches »).

- accord du 21 juin 2017 relatif à l'abondement de branche au titre de l'année 2018 sur le compte personnel de formation ;
- accord en date du 22 novembre 2017 visant à faciliter le développement de don de jours pour les « aidants » dans les entreprises de la plasturgie.

Conformément aux dispositions du code du travail, cette adhésion est notifiée aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires des accords précités.

Vous trouverez joint au présent courrier la copie des courriers recommandés avec avis de réception (comportant le numéro d'envoi) notifiées aux signataires des accords susvisés.

Le présent courrier recommandé avec avis de réception vous est également adressé par voie électronique sur [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr) accompagné des copies des courriers de notification.

Nous vous prions de bien vouloir agréer, Madame, Monsieur, nos salutations les plus respectueuses.

*Le secrétaire général.*

Brochure n° 3311

Conventions collectives nationales  
**COMMERCE DE QUINCAILLERIE,  
FOURNITURES INDUSTRIELLES,  
FERS-MÉTAUX ET ÉQUIPEMENTS DE LA MAISON**

IDCC : 1383. – **Employés et personnel de maîtrise**

IDCC : 731. – **Cadres**

AVENANT DU 24 JANVIER 2019  
À L'AVENANT DU 25 JANVIER 2018  
RELATIF AUX SALAIRES CONVENTIONNELS MINIMA

NOR : ASET1950497M  
IDCC : 1383, 731

Entre :

FFQ,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs des garanties conventionnelles mensuelles de rémunération, quelle que soit l'ancienneté, prévues par l'avenant du 25 janvier 2018 sont modifiées selon les modalités ci-dessous, étant précisé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic :

Employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
I	1	1 538,00
	2	1 540,00
	3	1 542,00
II	1	1 545,00
	2	1 562,00
	3	1 575,00

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
III	1	1 581,00
	2	1 606,00
	3	1 623,00
IV	1	1 626,00
	2	1 655,00
	3	1 672,00

### Personnel de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
V	1	1 684,00
	2	1 766,00
	3	1 830,00
VI	1	1 842,00
	2	1 932,00
	3	2 020,00

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE
VII	1	2 577,00
	2	2 776,00
	3	3 011,00
VIII	1	3 169,00
	2	3 325,00
	3	3 482,00
IX		4 293,00

## Article 2

Les parties précisent qu'aucune stipulation spécifique n'est édictée concernant les entreprises de moins de 50 salariés tant au regard de la structure des entreprises de la branche comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés (85 % d'entreprises de moins de 11 salariés selon le dernier rapport de branche) que de la thématique de cet avenant (salaires minima conventionnels).

## Article 3

La fixation des minima conventionnels prévus par le présent avenant ne fait pas obstacle, pour les entreprises concernées, à l'obligation annuelle de négociation des salaires effectifs en application de l'article L. 2242-5 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les dispositions de l'article L. 3221-2 du code du travail, qui précise que « tout employeur assure, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » et indiquent que, conformément aux avenants relatifs à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes du 5 février 2008, il appartient aux entreprises de la branche de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes à emploi de valeur égale sans raisons objectives pouvant les justifier. Pour ce faire, les

parties signataires rappellent que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées notamment aux articles L. 2242-5 et L. 2242-5-1 du code du travail.

#### **Article 4**

À l'issue du délai d'opposition en vigueur, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

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

#### **Article 5**

Les dispositions du présent avenant sont applicables à compter du premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Lyon, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190170-000419

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---