

# BULLETIN OFFICIEL

## CONVENTIONS COLLECTIVES



BULLETIN OFFICIEL  
CONVENTIONS COLLECTIVES

# BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/18 DU 18 MAI 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	38

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/18

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Cinéma (production) :</b> accord du 20 février 2019 relatif à l'annexe 3 du titre II de la convention collective .....	3
<b>Couture parisienne :</b> accord du 31 janvier 2019 relatif à l'agenda social de l'année 2019 ....	6
<b>Couture parisienne :</b> accord du 31 janvier 2019 relatif à la prise en charge des contrats d'apprentissage .....	8
<b>Formation (organismes) :</b> avenant du 5 février 2019 à l'accord du 3 juillet 1992 relatif au régime obligatoire de prévoyance .....	10
<b>Manutention ferroviaire et travaux connexes :</b> accord du 12 février 2019 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme.....	13
<b>Métallurgie (Isère et Hautes-Alpes) :</b> avenant du 18 février 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels, aux rémunérations minimales et aux primes pour l'année 2019.....	20
<b>Personnes inadaptées et handicapées (établissements) :</b> avenant n° 348 du 16 octobre 2018 relatif aux mesures salariales.....	28
<b>Pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire (fabrication et commerce) :</b> accord du 23 janvier 2019 relatif aux rémunérations minimales conventionnelles au 1 <sup>er</sup> février 2019.....	30
<b>Presse hebdomadaire régionale (employés) :</b> protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2018 .....	34
<b>Presse hebdomadaire régionale (cadres) :</b> protocole d'accord du 27 septembre 2018 relatif aux salaires à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2018 .....	35
<b>Sport :</b> avenant n° 137 du 4 décembre 2018 relatif aux CQP technicien des équipements d'escalade (annexe I de la convention) .....	36

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3097. – PRODUCTION CINÉMATOGRAPHIQUE**  
**(19 janvier 2012)**  
(Étendue par arrêté du 31 mars 2015,  
*Journal officiel* du 10 avril 2015)

---

ACCORD DU 20 FÉVRIER 2019  
RELATIF À L'ANNEXE III DU TITRE II DE LA CONVENTION COLLECTIVE  
NOR : ASET1950512M  
IDCC : 3097

---

Entre :

SPI ;

API ;

UPC,

D'une part, et

FNSAC CGT ;

F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Contexte**

L'annexe III de la convention collective nationale de la production cinématographique (CCNPC) est un dispositif qui arrive à échéance le 10 avril 2020, conformément aux dispositions prévues par l'avenant du 8 octobre 2013, étendu le 10 avril 2015.

Ce même avenant précise qu'une négociation entre les partenaires sociaux a lieu pour examiner l'opportunité de modifier ou proroger ce dispositif.

Conscients de l'importance du dispositif de l'annexe III au sein de la convention collective et de la branche du cinéma, des films qu'elle permet de produire et des emplois ainsi créés, les partenaires sociaux représentatifs ont décidé de réunir un groupe de travail (GT) afin de travailler à l'amélioration du dispositif.

Des comptes rendus réguliers des travaux de ce GT sont réalisés en commission mixte paritaire (CMP), instance de négociation de la branche.

**Bilan d'étape des discussions**

Les partenaires sociaux ont décidé de faire un premier bilan de ces discussions, de manière à structurer la suite des travaux du GT.

Les membres du GT ont abordé et/ou convenu d'aborder les thèmes suivants :

– coproductions ;

- documentaires ;
- grilles de rémunération ;
- éléments fournis par la société de production ;
- mise à la disposition par un tiers détenteur des retours de recette aux intéressés ;
- films à moins de 1 million d’euros ;
- composition et règles de vote de la commission de dérogation.

Des propositions ont été faites de part et d’autre sur plusieurs de ces sujets.

Les partenaires sociaux envisagent de reconduire le dispositif de l’annexe, après accord sur plusieurs mesures.

Celles-ci comprennent notamment la modification de la grille de salaires applicable en tournage (régime d’équivalence sur les semaines de 5 et 6 jours), notamment en rémunérant les heures supplémentaires sur la base de l’annexe 1, la révision du ratio 1 (18 % de masse salariale), la transparence des retours sur intéressement avec l’aide d’un tiers détenteur des comptes, le CNC, l’aménagement du ratio pour les documentaires, et tout autre thème évoqué par le GT (liste ci-dessus).

L’ensemble de ces thèmes seront traités dans un calendrier librement défini entre les membres du GT.

### Calendrier

Les partenaires sociaux conviennent d’aboutir au plus vite à un accord de reconduction et d’amélioration de l’annexe III, pour ne pas porter préjudice à la préparation des films.

Dans ce but, le GT se réunira dès janvier 2019, à intervalles réguliers et définis par les membres du GT.

Les thèmes à aborder dans ce calendrier sont ceux convenus précédemment :

- la révision des grilles de salaires de tournage incluant la majoration des heures supplémentaires sur la base du taux horaire du salaire de référence de la grille 39 heures de l’annexe I ;
- coproductions (notamment, ratio 1 de 18 % de masse salariale) ;
- évolution de la part de salaire mis en participation ;
- éléments fournis par la société de production (dossier de dérogation) ;
- mise à la disposition par un tiers détenteur des retours de recette aux intéressés ;
- films à moins de 1 million d’euros ;
- composition et règles de vote de la commission de dérogation.

Il est par ailleurs convenu que tout autre sujet pouvait être abordé à la demande d’un membre du GT.

À défaut d’accord conclu au 31 juillet 2019, les partenaires sociaux décident que les entreprises ayant commencé l’écriture d’un film avant la fin de l’annexe III peuvent bénéficier du régime prévu par celle-ci dans les conditions fixées par l’avenant du 8 octobre 2013 pour une période de 12 mois après la date de caducité de l’avenant précité, et à la condition que les entreprises joignent la preuve du dépôt de l’enregistrement du contrat d’auteur à leur dossier de dérogation.

### Entrée en vigueur et durée de l’accord

Par exception à l’article 32 du titre I de la CCNPC le présent accord entre en vigueur à l’expiration du délai prévu à l’article L. 2232-6 du code du travail pour l’exercice du droit d’opposition.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée dont le terme correspond à la fin de la négociation visée au présent accord.

### Dépôt et extension

Le présent accord est déposé selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail et il sera porté à l'extension par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Fait à Paris, le 20 février 2019.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3185

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

ACCORD DU 31 JANVIER 2019  
RELATIF À L'AGENDA SOCIAL DE L'ANNÉE 2019

NOR : ASET1950516M  
IDCC : 303

Entre :  
FFMF ;  
CSHC ;  
UNACAC,

D'une part, et

FCS UNSA ;  
HACUITEX CFDT ;  
THC CGT ;  
FNSCIC CFE-CGC ;  
Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent l'ordre du jour de l'agenda social de l'année 2019.

Cet agenda pourra être modifié et/ou mis à jour à tout moment par la commission paritaire permanente de négociation.

THÈME	PÉRIODE DE NÉGOCIATION
Actualisation de la convention collective	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Négociation de la revalorisation des rémunérations minimales annuelles garanties	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Négociation de la revalorisation de la prime de collection	1 <sup>er</sup> semestre 2019
Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	2 <sup>e</sup> semestre 2019

THÈME	PÉRIODE DE NÉGOCIATION
Effectif délégué syndical et valorisation du parcours syndical	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Contrats courts	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Formation professionnelle	2 <sup>e</sup> semestre 2019
Mise à jour des classifications	2 <sup>e</sup> semestre 2019

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3185

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

ACCORD DU 31 JANVIER 2019  
RELATIF À LA PRISE EN CHARGE DES CONTRATS D'APPRENTISSAGE

NOR : ASET1950515M  
IDCC : 303

Entre :  
FFMF ;  
CSHC ;  
UNACAC,

D'une part, et

FCS UNSA ;  
HACUITEX CFDT ;  
THC CGT ;  
FNSCIC CFE-CGC ;  
Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche de la convention collective nationale de la couture parisienne (IDCC 303) ont pris acte, qu'en application du décret n° 2018-1345 du 28 décembre 2018 relatif aux modalités de détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, la commission paritaire nationale de l'emploi doit déterminer le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage en fonction du diplôme ou du titre à finalité professionnelle préparé.

Il a été convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales et patronales représentatives réunies ce jour définissent le niveau annuel de prise en charge du contrat d'apprentissage de la façon suivante :

(En euros.)

CAP Couture flou	9 080
CAP Vêtement tailleur	8 620

CAP Chapelier modiste	5 100
BP Vêtement sur mesure flou	8 400
BAP Vêtement sur mesure tailleur dame	8 400
BP Vêtement sur mesure tailleur homme	6 980
Master spécialise en management mode et luxe	13 775

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-7 et D. 2231-2 du code du travail.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3249

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1516. – ORGANISMES DE FORMATION**

---

AVENANT DU 5 FÉVRIER 2019  
À L'ACCORD DU 3 JUILLET 1992  
RELATIF AU RÉGIME OBLIGATOIRE DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1950513M  
IDCC : 1516

Entre :  
FFP ;  
SYNOFDES,

D'une part, et  
FEP CFDT ;  
SNPEFP CGT ;  
SNEPL CFTC ;  
FD CFE-CGC ;  
SNEPAT FO

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

**PRÉAMBULE**

Le régime de prévoyance de la branche de la convention collective nationale des personnels des organismes de formation a été mis en place par l'accord du 3 juillet 1992.

Par avenant du 19 novembre 2015, des taux d'appel ont été instaurés à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et pour une durée de 2 ans.

Ces taux d'appels ont été reconduits à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 par avenant du 30 janvier 2018 pour une durée d'un an.

Au cours de l'exercice 2018, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis pour examiner les résultats du régime de prévoyance. À l'aune des comptes de résultat 2017 et des travaux actuariels réalisés au niveau de la branche, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les taux d'appel, afin d'assurer sa pérennité.

Les taux d'appel de 2018 sont maintenus en 2019 pour l'ensemble des risques décès (décès toutes cause, décès accidentel, double effet et rente éducation) tels que définis dans l'avenant du 22 jan-

vier 2015. Pour les risques incapacité et invalidité, il a été décidé de revenir aux taux conventionnels fixés à l'article 5 de l'avenant du 14 novembre 2013.

C'est dans ce cadre et à l'issue de différentes commissions paritaires que les partenaires sociaux ont conclu le présent avenant dans les termes visés ci-après.

En conséquence de quoi, il a été conclu le présent avenant qui modifie les dispositions des articles 4 et 6 de l'annexe à l'accord du 3 juillet 1992, tel que modifié en dernier lieu par l'avenant du 30 janvier 2018.

Compte tenu de la nature du présent avenant, il n'y a pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Cotisations et répartition du financement*

L'article 4 de l'annexe « Cotisations » à l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par les dispositions suivantes :

#### **« 4. Répartition du financement et taux d'appel**

Les cotisations définies aux articles 2 et 4 de la présente annexe sont calculées sur la totalité du salaire limité à la tranche 2 et réparties entre employeurs et salariés à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Toutefois, en vertu des dispositions des accords nationaux interprofessionnels des 30 octobre 2015 et 17 novembre 2017 relatif aux retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, la cotisation afférente à la tranche 1 pour le personnel cadre est prise en charge à hauteur de 1,50 % par l'employeur et le différentiel est réparti, entre l'employeur et le salarié, à hauteur de 50 % chacun.

*(En pourcentages.)*

	CADRES		NON-CADRES	
	T1	T2	T1	T2
Décès toutes causes	0,53	0,42	0,24	0,24
Décès accidentel	0,06	0,05	0,02	0,02
Double effet	0,05	0,04	0,04	0,04
Rente éducation	0,11	0,11	0,10	0,10
Incapacité de travail	0,25	0,35	0,25	0,35
Invalidité	0,56	1,09	0,56	1,09
Total	1,56	2,06	1,21	1,84

## **Article 2**

### *Durée des taux d'appel*

L'article 6 de l'annexe « Cotisations » de l'accord du 3 juillet 1992 est remplacé par ce qui suit :

« 6. Les taux de cotisations définies à l'article 4 de la présente annexe entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour la durée de la recommandation issue de l'avenant du 19 novembre 2015. »

## **Article 3**

### *Durée et date d'effet du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il pourra être modifié ou dénoncé conformément aux dispositions du code du travail.

#### **Article 4**

##### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives à l'expiration de la période de signature et déposé auprès du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre chargé de la sécurité sociale et au ministre chargé du budget en application des dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Fait à Paris, le 5 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3170

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

---

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2019  
RELATIF À L'ORGANISATION ET AU FINANCEMENT DU PARITARISME

NOR : ASET1950517M  
IDCC : 538

---

Entre :

SAMERA,

D'une part, et

FGTE CFDT ;

FEETS FO ;

USPDA CGT ;

SUD rail,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives au dialogue social comme définies au livre II du code du travail.

Il s'inscrit dans la poursuite de la mise en œuvre des orientations inscrites par les partenaires sociaux à l'accord du 10 mai 2017 relatif au dialogue social au sein de la branche CCN manutention ferroviaire et travaux connexes afin de favoriser la mise en œuvre des actions en matière d'organisation du dialogue social au sein de la branche notamment en facilitant la bonne organisation des réunions des instances concourant à ce dialogue prévues à l'article 3 de l'accord du 10 mai 2017.

Pour ce faire les signataires ont tenu à clarifier et préciser les modalités selon lesquelles les partenaires sociaux de la branche peuvent participer aux réunions paritaires et notamment les dispositions applicables en matière d'autorisation d'absences, de maintien de la rémunération et de prise en charge des frais de déplacement des participants.

Par ailleurs, les parties signataires ont entendu réaffirmer que le dialogue social de branche contribuant au bon fonctionnement et le développement économique et social bénéficie *de facto* à l'ensemble des entreprises du secteur, qu'elles aient participé ou non par l'intermédiaire de leurs mandants à l'élaboration des politiques de branche ou aux dispositions conventionnelles. Aussi, afin de faciliter la participation la plus large possible à ces travaux paritaires, les parties ont entendu mettre



en place une organisation permettant une mutualisation des frais du paritarisme auprès de l'ensemble des entreprises du secteur d'activité (entrant dans le champ d'application de la convention collective CCN manutention ferroviaire et travaux connexes).

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

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

Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application géographique et professionnel de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

## **Article 2**

### *Objet de l'accord*

Le présent accord définit les règles applicables au sein de la branche pour assurer :

- d'une part, l'organisation des instances et des commissions paritaires prévues à l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social dans la branche manutention ferroviaire et travaux connexes du 10 mai 2017, notamment en révisant les dispositions du paragraphe 2 de l'article 5 des dispositions communes de la CCN portant sur « les Commissions paritaires » ;
- d'autre part, le financement du paritarisme. Il précise les conditions d'utilisation des fonds mutualisés nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme, crée une « Association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire » et arrête les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation des fonds ainsi collectés.

## **Article 3**

### *Révision de l'article 3.7 « Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord) de l'accord relatif au dialogue social du 10 mai 2017*

Cet article 3.7 de l'accord du 10 mai 2017 qui visait l'article 5 « Exercice du droit syndical », paragraphe 2 « Commissions paritaires » des dispositions communes de la CCN manutention ferroviaire devient à la date d'application du présent accord du 12 février 2019 :

#### **« Article 3.7**

#### *Participation aux instances et commissions paritaires de branche (des articles 3.1 à 3.6 du présent accord)*

La participation des salariés aux instances et commissions paritaires de branche prévues aux articles 3.1 à 3.6 du présent accord est régie par les dispositions ci-après annulent et remplacent les dispositions initialement en vigueur :

##### *a) Modalités d'exercice du droit de s'absenter*

Au cas où des salariés participent à la demande ou avec l'accord d'une organisation syndicale représentative au sein de la branche à une réunion d'instance ou de commission paritaire (entrant dans le dialogue social de la branche organisé par l'article 3 de l'accord relatif au dialogue social), et dans la limite de 2 salariés, ces salariés bénéficient d'une autorisation d'absence pour se rendre à cette réunion.

Pour obtenir cette autorisation d'absence ces salariés sont tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et de leur présenter la convocation afférente à cette réunion (où de la communication par courriel en tenant lieu).

##### *b) Compensation des pertes de salaires – Maintien de la rémunération*

Sous réserve du respect des dispositions prévues au 2-a ci-dessus et de la participation effective des salarié(e)s à cette réunion attestée par l'émargement et signature par le/la salarié(e) de la feuille de

présence, le temps de travail consacré à la participation à ces réunions d'instances et de commissions est payé par l'employeur comme temps de travail effectif.

Est également considéré comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel le temps des trajets (aller ou retour de cette réunion) effectués pendant l'horaire de travail. Les trajets effectués en dehors de l'horaire normal de travail, sont rémunérés comme temps de travail effectif pour le temps excédant le temps normal de trajet du salarié entre son domicile et le lieu de travail.

#### *c) Indemnisation des frais de déplacement*

Les frais de déplacement des salariés membres des délégations syndicales répondant aux conditions fixées au 2-a et 2-b ci-dessus sont remboursés, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

##### *1. Indemnisation des frais de transport*

Les frais de transport sont remboursés par l'employeur dans la limite maximale du prix du billet de train SNCF en seconde classe ou du billet d'avion en classe économique.

##### *2. Indemnisation des frais de repas et d'hébergement*

Les frais de repas des salariés sont pris en charge par l'employeur dans la limite de huit fois la valeur du minimum garanti (MG) au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours.

Lorsque les circonstances de la réunion exigent un hébergement, ces frais d'hébergement sont remboursés par l'employeur dans la limite de 100 € par nuit (nuitée et petit déjeuner compris) en région parisienne.

#### *d) Mutualisation des frais du paritarisme liés aux réunions des instances et commissions paritaires de branche*

L'ensemble des frais afférents à la participation des salariés aux réunions paritaires prévues dans le cadre du dialogue social de la branche (cf. paragraphes 3.7-a à 3.7-c ci-dessus) sont financés par une contribution mutualisée versée par les employeurs couverts par le champ d'application de la CCN manutention ferroviaire à une "Association de gestion des frais du paritarisme manutention" ferroviaire (AGFP-MF).

Cette association de gestion du paritarisme (AGFP-MF) a pour objet d'assurer la gestion administrative, financière et juridique de la contribution mutualisée des frais du paritarisme.

Cette contribution est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN Manutention ferroviaire qu'elles soient ou non adhérentes au SAMERA.

À chaque fin d'exercice N – 1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N. Au titre de la première année de mise en œuvre ce taux est fixé – à titre expérimental – à 0,01 % de la masse salariale brute non cadres (ce taux sera revu si besoin par la CPPNI CCN-MF réunie en CA de l'AGFP-MF).

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires et formation des membres (OS) participant aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'association paritaire).

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour les entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun

d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'association de gestion pour l'année N ;

- pour les entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'association de gestion des frais du paritarisme CCN MF. »

#### **Article 4**

##### *Création de « l'Association paritaire de gestion des frais du paritarisme CCN manutention ferroviaire »*

###### **4.1. Association paritaire de gestion des frais du paritarisme manutention ferroviaire**

Le présent accord prévoit la constitution d'une association loi 1901 qui a vocation à employer les fonds collectés pour le financement des frais du paritarisme conformément à la destination définie au présent accord. Il fixe également les axes de fonctionnement de cette association qui seront précisés dans les statuts.

Les membres de cette association sont les organisations patronales et les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche manutention ferroviaire et travaux connexes.

L'association ainsi créée est administrée par un conseil d'administration paritaire composé de deux collèges :

- le collège salarié est composé d'un membre désigné par chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche ;
- le collège employeur est composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale d'employeurs représentative dans la branche et désignés par celle-ci.

Lors de la première réunion, le conseil d'administration élit, parmi ses membres, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent et présentés par l'organisation syndicale d'employeurs et par les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de la branche. De même, il élit parmi ses membres, un trésorier et un secrétaire appartenant chacun à un collège différent.

Lors de la constitution et à chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritairement comme suit entre les deux collèges :

- d'une part, le président et le trésorier ;
- d'autre part, le vice-président et le secrétaire.

Les fonctions sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance. Les fonctions de président et de trésorier sont assurées la première fois par le collège employeur et les fonctions de vice-président et de secrétaire par le collège salarié.

Le conseil d'administration se réunit en tant que de besoin, et au moins une fois par an. Il fixe en tant que de besoin ses règles de fonctionnement, consignées dans un règlement intérieur.

###### **4.2. Organisation de la collecte de la contribution mutualisée au financement du paritarisme de la branche manutention ferroviaire**

Les fonds destinés au financement du paritarisme de la branche Manutention ferroviaire seront collectés selon les modalités suivantes :

###### *a) Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA*

Cette quote-part est collectée directement par l'association auprès du SAMERA et par quatre versements trimestriels effectués à chaque début de trimestre (le premier versement pouvant intervenir en février N).

b) Pour la collecte de la contribution aux frais du paritarisme des autres entreprises entrant dans le champ d'application de la branche

Dans la mesure du possible cette collecte sera assurée par un organisme distinct de l'association.

La désignation de l'organisme collecteur sera opérée, sur recommandation de la commission paritaire (CPPNI-MF), par délibération de l'assemblée générale de l'association. L'association conclura avec ledit organisme une convention de gestion des fonds afin que ces derniers soient collectés au meilleur coût s'agissant des frais de gestion.

## **Article 5**

### *Contribution mutualisée au financement du paritarisme*

#### 5.1. Contribution mutualisée totale

Cette contribution est dite « mutualisée » en ce qu'elle est à la charge de l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la CCN Manutention ferroviaire que celles-ci soient d'une part, adhérentes ou non au SAMERA, et, d'autre part, que celles-ci participent ou non activement aux travaux paritaires de la branche par le biais de leurs salariés membres des délégations du SAMERA ou des organisations syndicales représentatives au sein de la branche.

À chaque fin d'exercice N – 1, la CPPNI réunie en conseil d'administration de l'AGFP-MF fixera sur la base d'un budget prévisionnel des dépenses à venir le taux de la cotisation à percevoir au titre du financement des frais du paritarisme de l'année N.

Ce budget prévisionnel pour l'année N est élaboré sur la base de l'estimation des frais liés aux réunions paritaires liées aux travaux de branche au cours de l'année N dont les employeurs de la branche seront susceptibles de réclamer le remboursement forfaitaire au titre d'une participation au maintien des rémunérations des salariés et de leurs frais de déplacement. Ce budget prévisionnel tient compte également des frais de fonctionnement de l'association AGFP-MF (frais de recouvrement et de gestion des fonds, frais de fonctionnement de l'Association paritaire).

#### 5.2. Appel de la contribution mutualisée

La contribution mutualisée au frais du paritarisme CCN-MF sera appelée selon les modalités suivantes :

- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises adhérentes au SAMERA, le syndicat SAMERA prélèvera, à la fin de chaque trimestre, au prorata des cotisations perçues de la part des entreprises, la participation de chacun d'entre eux à la contribution mutualisée nécessaire au financement de l'AGFP-MF pour l'année N ;
- pour la contribution aux frais du paritarisme des entreprises non adhérentes au SAMERA, la contribution sera appelée sous forme d'une cotisation assise sur la masse salariale auprès de ces entreprises soit par un organisme chargé par le conseil d'administration de l'association du recouvrement de cette contribution soit directement par l'AGFP-MF.

#### 5.3. Affectation de la contribution mutualisée au financement du paritarisme

Les fonds collectés par l'Association des frais du paritarisme CCN-MF seront répartis comme suit :

##### a) Prise en charge des frais de fonctionnement de l'AGFP-MF

Les frais de recouvrement et de gestion des fonds.

Les frais de fonctionnement de l'association paritaire.

b) Remboursement aux entreprises des frais engagés au titre des salariés participants au dialogue social de branche

Le remboursement à chaque employeur des frais engagés du fait de la participation de salariés issus de son entreprise aux réunions d'Instances et de commissions paritaires s'effectuera selon les dispositions suivantes :

- la contribution de l'AGFP-MF au maintien de la rémunération sera réalisée par le biais d'un remboursement forfaitaire à l'entreprise correspondant à X journée(s) et X demi-journée(s) consacrée(s) par un ou des salarié(e)(s) de ladite entreprise aux travaux paritaires (réunion + trajet). Les forfaits de remboursements sont définis par le CA de l'AGFP-MF ;
- les frais de déplacement liés aux travaux paritaires sont pris en charge par l'AGFP-MF dans le cadre de la mise en place d'un contrat de partenariat entre l'AGFP-MF et une agence de voyages spécialisée.

#### 5.4. Pilotage de l'AGFP-MF

Chaque année, l'AGFP-MF élabore un rapport moral et un rapport financier qui sont tenus à la disposition des adhérents du SAMERA et des organisations syndicales de salariés et de l'ensemble des entreprises qui contribuent au financement du paritarisme de branche.

### Article 6

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

Les modalités de mise en œuvre des dispositions relatives à la mutualisation des frais du paritarisme au sein de la CCN Manutention ferroviaire et travaux connexes pour les entreprises de moins de 50 salariés sont définies par le décret n° 2017-1818 du 28 décembre 2017 relatif à la prise en charge de la rémunération des salariés participant aux négociations de branche (JO 30 décembre 2017).

### Article 7

#### *Révision de l'accord*

À tout moment et à la demande du SAMERA ou d'une ou plusieurs organisations syndicales représentative signataires, il pourra être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Toute demande de révision devra être adressée à chacune des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

### Article 8

#### *Durée de l'accord – Extension – Application*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, les parties s'engageant dans le courant de l'année 2021, en raison notamment de la détermination des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, à faire un bilan de son application et à convenir éventuellement de certaines modifications.

Les parties signataires conviennent de demander au ministre du travail, l'extension du présent accord afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de la manutention ferroviaire et travaux connexes.

Le présent accord entre en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension. La première année de mise en œuvre de ces nouvelles modalités d'organisation et de financement du paritarisme sera 2020, l'année 2019 étant consacrée à la préparation et constitution des outils et moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

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

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité et dépôt en vigueur.

Fait à Paris, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 2221. – MENSUELS DES INDUSTRIES DES MÉTAUX  
(Isère et Hautes-Alpes)  
(13 septembre 2001)**

*(Bulletin officiel n° 2002-2 bis)*

*(Étendue par arrêtés du 8 avril 2003 et du 11 mai 2004,  
Journal officiel du 19 avril 2003 et du 22 mai 2004)*

---

**AVENANT DU 18 FÉVRIER 2019**

**RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ET AUX PRIMES POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1950510M

IDCC : 2221

Entre

UDIMEC Isère,

D'une part, et

FO métaux ;

SYMETAL 38 CFDT ;

CFE-CGC SMI Isère,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Par avenants successifs, les partenaires sociaux confirment leur attachement à une politique conventionnelle dynamique, notamment en matière de rémunérations minimales territoriales.

Le présent accord témoigne de leur souhait de poursuivre de manière réaliste cette politique conventionnelle.

Au terme de leur négociation, les parties conviennent de nouvelles valeurs pour les salaires minima et primes d'ancienneté, dans les conditions ci-après stipulées, et dont les montants figurent aux tableaux annexés au présent avenant.

En outre les partenaires sociaux ont fait le constat que certaines dispositions relatives aux absences pour événements familiaux, ne sont plus conformes aux dispositions légales aujourd'hui en vigueur. Ils décident par conséquent de modifier l'article 38 de la convention collective, relatif auxdites absences, uniquement pour se mettre en conformité avec la loi.



Les mesures qui suivent ayant vocation à s'appliquer à tous les salariés relevant du champ d'application de la convention collective et ce quelle que soit la taille de leur entreprise, le présent avenant ne prévoit aucune disposition spécifique en application de l'article L. 2232-10-1 du code du travail concernant les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est donc convenu ce qui suit.

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

#### *TEGA*

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) prévus à l'article 11 de la convention collective, sont fixés selon les barèmes en euros annexés au présent accord, pour l'année 2019.

### **Article 2**

#### *Prime d'ancienneté*

La valeur du point utilisée pour la détermination des seules bases de calcul de la prime d'ancienneté (rémunérations minimales hiérarchiques [RMH]) et s'appliquant aux primes d'ancienneté, conformément à l'article 11 de la convention collective, est fixée à 4,90 € pour un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Elle s'appliquera aux primes d'ancienneté à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019, selon les modalités de calcul énoncées à l'article 16 de la convention collective.

### **Article 3**

#### *Salaires réels*

L'application des taux effectifs garantis annuels n'entraîne pas l'obligation d'augmenter les salaires réels lorsque ceux-ci leur sont égaux ou supérieurs.

Les parties signataires réaffirment à l'occasion du présent accord leur volonté de contribuer, par la fixation des salaires minima, à l'égalité professionnelle et à l'objectif de suppression des écarts de rémunération pouvant subsister entre les hommes et les femmes.

Les entreprises devront vérifier qu'aucun de leur collaborateur mensuel n'aura reçu, au titre de l'année 2019, une rémunération brute inférieure aux valeurs annuelles convenues en fonction de son coefficient. S'il s'avérait qu'un ou plusieurs mensuels a ou ont reçu une rémunération brute inférieure, l'entreprise devrait opérer un rappel.

Dans tous les cas, l'entreprise est tenue à l'application des dispositions légales en matière de salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

### **Article 4**

#### *Indemnité de panier de nuit*

L'indemnité de panier prévue à l'article 22 de la convention collective du 1<sup>er</sup> octobre 2001 a été portée à 6,44 € pour l'année 2019, compte tenu de l'évolution du montant du minimum garanti prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail et servant à son calcul.

### **Article 5**

#### *Texte nouveau de l'article 38 « Absence pour événements familiaux »*

Les parties signataires décident également de modifier l'article 38 de la convention collective, relatif aux absences pour événements familiaux, pour se mettre en conformité avec la loi.

La nouvelle rédaction de l'article 38 est la suivante. Elle annule, remplace et se substitue totalement à la rédaction antérieure et aux effets juridiques correspondants de ces articles en vigueur à la date de signature du présent avenant.



« Texte nouveau de l'article 38  
*Absence pour événements familiaux*

Il est accordé à tout mensuel, et sur justification, des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés payés, à raison de :

Mariage :

- 4 jours ouvrables à l'occasion de son mariage ou de la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS) ;
- 1 jour ouvrable à l'occasion du mariage d'un enfant.

Naissance :

- 3 jours ouvrables à l'occasion de chaque naissance survenue au foyer du mensuel ou de l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

Décès :

- 5 jours ouvrables à l'occasion du décès d'un enfant ;
- 3 jours ouvrables à l'occasion du décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 1 jour ouvrable à l'occasion du décès d'un ascendant<sup>(1)</sup> ou descendant<sup>(2)</sup> du salarié ou de son conjoint.

Handicap :

- 2 jours ouvrables à l'occasion de l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant.

Dans tous les cas ci-dessus, le mensuel a la possibilité de bénéficier, en plus des durées indiquées et sous réserve de l'accord de l'employeur, d'une autorisation d'absence supplémentaire non payée.

Lorsque l'horaire hebdomadaire de l'entreprise se trouve habituellement ou provisoirement réparti sur moins de 6 jours, le ou les jours intégralement chômés ne sont pas considérés comme jours ouvrables pour l'application du présent article.

Le congé de naissance, qui est de 3 jours à la date de signature de la présente convention, est attribué dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur. »

## **Article 6**

### *Durée et révision*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, dans les conditions d'application précitées.

Il entrera en vigueur à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Compte tenu de sa durée indéterminée, le présent accord ne peut pas être renouvelé.

Il pourra être révisé en tout ou partie par avenant conclu entre les parties suivant les règles légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 7**

### *Formalités de dépôt*

Sous réserve des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail, et conformément à son article L. 2231-6, le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministre

---

(1) Ascendant concerné : grand-mère, grand-père, arrière-grand-mère, arrière-grand-père.

(2) Descendant concerné : enfants du conjoint ; petits-enfants, arrière-petits-enfants.

chargé du travail et d'une remise aux secrétariats des greffes des conseils des prud'hommes de l'Isère et des Hautes-Alpes.

### **Article 8**

#### *Suivi et rendez-vous*

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau en cas d'évolution significative de la situation économique sur leur territoire, qui serait de nature à justifier un nouvel examen des valeurs retenues dans le présent accord.

Elles se donnent en tout état de cause rendez-vous au début de l'année 2020 pour procéder à un nouvel examen de ces valeurs.

### **Article 9**

#### *Extension*

Le présent avenant pourrait faire l'objet d'une demande d'extension si l'une des parties signataires le souhaitait.

Fait à Grenoble, le 18 février 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE 1

## Barème des taux effectifs garantis pour 2019

Base : 35 heures.

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			OUVRIERS	ADMINISTRATIFS et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE	AGENTS DE MAÎTRISE ATELIER
Niveaux	ÉCHELONS	Coef.				
I	1 <sup>er</sup> échelon	140	18 650	18 650		
	2 <sup>e</sup> échelon	145	18 650	18 650		
	3 <sup>e</sup> échelon	155	18 660	18 660		
II	1 <sup>er</sup> échelon	170	18 670	18 670		
	2 <sup>e</sup> échelon	180		18 675		
	3 <sup>e</sup> échelon	190	18 690	18 695		
III	1 <sup>er</sup> échelon	215	19 640	18 705	18 705	20 010
	2 <sup>e</sup> échelon	225		18 735		
	3 <sup>e</sup> échelon	240	20 400	19 425	19 425	20 790
IV	1 <sup>er</sup> échelon	255	21 610	20 580	20 580	22 015
	2 <sup>e</sup> échelon	270	22 845	21 755		
	3 <sup>e</sup> échelon	285	24 090	22 945	22 945	24 545
V	1 <sup>er</sup> échelon	305		24 455	24 455	26 165
	2 <sup>e</sup> échelon	335		26 855	26 855	28 730
	3 <sup>e</sup> échelon	365		29 265	29 265	31 310
	3 <sup>e</sup> échelon	395		31 610	31 610	33 820

## ANNEXE 2

Rémunérations minimales hiérarchiques au 1<sup>er</sup> mars 2019

Calculs effectués pour 151,67 heures mensuelles.

Base : 35 heures hebdomadaires.

Valeur du point : 4,90 €.

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			OUVRIERS		ADMINISTRATIFS. et techniciens	AGENTS DE MAÎTRISE		AGENTS DE MAÎTRISE ATELIER	
Niveau 1	1 <sup>er</sup> échelon	140	O1	720,30	686,00				
	2 <sup>e</sup> échelon	145	O2	746,03	710,50				
	3 <sup>e</sup> échelon	155	O3	797,48	759,50				
Niveau 2	1 <sup>er</sup> échelon	170	P1	874,65	833,00				
	2 <sup>e</sup> échelon	180			882,00				
	3 <sup>e</sup> échelon	190	P2	977,55	931,00				
Niveau 3	1 <sup>er</sup> échelon	215	P3	1 106,18	1 053,50	AM1	1 053,50	AM1	1 127,25
	2 <sup>e</sup> échelon	225			1 102,50				
	3 <sup>e</sup> échelon	240	TA1	1 234,80	1 176,00	AM2	1 176,00	AM2	1 258,32
Niveau 4	1 <sup>er</sup> échelon	255	TA2	1 311,98	1 249,50	AM3	1 249,50	AM3	1 336,97
	2 <sup>e</sup> échelon	270	TA3	1 389,15	1 323,00				
	3 <sup>e</sup> échelon	285	TA4	1 466,33	1 396,50	AM4	1 396,50	AM4	1 494,26
Niveau 5	1 <sup>er</sup> échelon	305			1 494,50	AM5	1 494,50	AM5	1 599,12
	2 <sup>e</sup> échelon	335			1 641,50	AM6	1 641,50	AM6	1 756,41
	3 <sup>e</sup> échelon	365			1 788,50	AM7	1 788,50	AM7	1 913,70
	3 <sup>e</sup> échelon	395			1 935,50	AM7	1 935,50	AM7	2 070,99

# ANNEXE 3

## Primes d'ancienneté

### Montants mensuels à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019

Calculs effectués pour un horaire mensuel de 151,67 heures.

Valeur du point : 4,90 €.

#### Ouvrier

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
Niveau 1	140	1 <sup>er</sup> échelon	21,61	43,22	64,83	86,44	108,05
	145	2 <sup>e</sup> échelon	22,38	44,76	67,14	89,52	111,90
	155	3 <sup>e</sup> échelon	23,92	47,85	71,77	95,70	119,62
Niveau 2	170	1 <sup>er</sup> échelon	26,24	52,48	78,72	104,96	131,20
	180	2 <sup>e</sup> échelon					
	190	3 <sup>e</sup> échelon	29,33	58,65	87,98	117,31	146,63
Niveau 3	215	1 <sup>er</sup> échelon	33,19	66,37	99,56	132,74	165,93
	225	2 <sup>e</sup> échelon					
	240	3 <sup>e</sup> échelon	37,04	74,09	111,13	148,18	185,22
Niveau 4	255	1 <sup>er</sup> échelon	39,36	78,72	118,08	157,44	196,80
	270	2 <sup>e</sup> échelon	41,67	83,35	125,02	166,70	208,37
	285	3 <sup>e</sup> échelon	43,99	87,98	131,97	175,96	219,95
Niveau 5	305	1 <sup>er</sup> échelon					
	335	2 <sup>e</sup> échelon					
	365	3 <sup>e</sup> échelon					
	395	3 <sup>e</sup> échelon					

#### Administratif, technicien et agent de maîtrise

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
Niveau 1	140	1 <sup>er</sup> échelon	20,58	41,16	61,74	82,32	102,90
	145	2 <sup>e</sup> échelon	21,32	42,63	63,95	85,26	106,58
	155	3 <sup>e</sup> échelon	22,79	45,57	68,36	91,14	113,93
Niveau 2	170	1 <sup>er</sup> échelon	24,99	49,98	74,97	99,96	124,95
	180	2 <sup>e</sup> échelon	26,46	52,92	79,38	105,84	132,30
	190	3 <sup>e</sup> échelon	27,93	55,86	83,79	111,72	139,65
Niveau 3	215	1 <sup>er</sup> échelon	31,61	63,21	94,82	126,42	158,03
	225	2 <sup>e</sup> échelon	33,08	66,15	99,23	132,30	165,38
	240	3 <sup>e</sup> échelon	35,28	70,56	105,84	141,12	176,40

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
Niveau 4	255	1 <sup>er</sup> échelon	37,49	74,97	112,46	149,94	187,43
	270	2 <sup>e</sup> échelon	39,69	79,38	119,07	158,76	198,45
	285	3 <sup>e</sup> échelon	41,90	83,79	125,69	167,58	209,48
Niveau 5	305	1 <sup>er</sup> échelon	44,84	89,67	134,51	179,34	224,18
	335	2 <sup>e</sup> échelon	49,25	98,49	147,74	196,98	246,23
	365	3 <sup>e</sup> échelon	53,66	107,31	160,97	214,62	268,28
	395	3 <sup>e</sup> échelon	58,07	116,13	174,20	232,26	290,33

*Agent de maîtrise d'atelier*

(En euros.)

CLASSIFICATIONS			3 ANS 3 %	6 ANS 6 %	9 ANS 9 %	12 ANS 12 %	15 ANS 15 %
Niveau 1	140	1 <sup>er</sup> échelon					
	145	2 <sup>e</sup> échelon					
	155	3 <sup>e</sup> échelon					
Niveau 2	170	1 <sup>er</sup> échelon					
	180	2 <sup>e</sup> échelon					
	190	3 <sup>e</sup> échelon					
Niveau 3	215	1 <sup>er</sup> échelon	33,82	67,63	101,45	135,27	169,09
	225	2 <sup>e</sup> échelon					
	240	3 <sup>e</sup> échelon	37,75	75,50	113,25	151,00	188,75
Niveau 4	255	1 <sup>er</sup> échelon	40,11	80,22	120,33	160,44	200,54
	270	2 <sup>e</sup> échelon					
	285	3 <sup>e</sup> échelon	44,83	89,66	134,48	179,31	224,14
Niveau 5	305	1 <sup>er</sup> échelon	47,97	95,95	143,92	191,89	239,87
	335	2 <sup>e</sup> échelon	52,69	105,38	158,08	210,77	263,46
	365	3 <sup>e</sup> échelon	57,41	114,82	172,23	229,64	287,05
	395	3 <sup>e</sup> échelon	62,13	124,26	186,39	248,52	310,65

Brochure n° 3116

Conventions collectives nationales  
IDCC : 413. – **ÉTABLISSEMENTS ET SERVICES  
POUR PERSONNES INADAPTÉES ET HANDICAPÉES**  
IDCC : 1001. – **MÉDECINS SPÉCIALISTES QUALIFIÉS**

AVENANT N° 348 DU 16 OCTOBRE 2018

RELATIF AUX MESURES SALARIALES

NOR : ASET1950527M  
IDCC : 413

Entre :

NEXEM,

D'une part, et

FSS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

L'avenant n° 347 relatif au régime de prévoyance collectif prévoit, parmi ses mesures ayant vocation à équilibrer le régime, l'augmentation de la cotisation prévoyance. Cette mesure impacte les salaires nets des salariés de la branche.

Après la conclusion de cet avenant, les partenaires sociaux ont souhaité que le reliquat de l'enveloppe allouée par les pouvoirs publics puisse aller dans le sens d'une compensation des impacts de ce dernier sur les rémunérations des salariés de la branche.

C'est pourquoi, dans le cadre de la négociation annuelle relative à la politique salariale, les partenaires sociaux ont ciblé en priorité les populations de salariés les plus impactées par l'augmentation de la cotisation prévoyance.

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

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

*Évolution de l'indemnité de sujétion spéciale*

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1<sup>er</sup> *bis* du titre I<sup>er</sup> de l'annexe 1 est portée à 8,48 %.

À cet effet, le terme « 8,21 % » est remplacé dans toutes les dispositions de la convention collective du 15 mars 1966 et ses annexes par le terme « 8,48 % ».

## **Article 2**

### *Versement d'une prime exceptionnelle*

Une prime exceptionnelle sera versée en une seule fois aux salariés qui répondent aux trois conditions suivantes :

- ne pas bénéficier de l'indemnité de sujétion spéciale prévue par l'article 1<sup>er</sup> *bis* du titre I<sup>er</sup> de l'annexe 1 ;
- être présent dans les effectifs de l'association au 15 décembre 2018 ;
- avoir un coefficient d'au plus 848 points.

Le coefficient sera ici entendu strictement comme suit : coefficient indiciaire + indemnités prévues par l'article 12.2 de l'annexe 6 exprimées sous forme de points.

La prime exceptionnelle est de 12 points pour un emploi à temps plein au 15 décembre 2018.

Pour un emploi occupé à temps partiel, le montant de la prime sera proratisé en fonction de la durée contractuelle arrêtée au 15 décembre 2018.

## **Article 3**

### *Agrément et entrée en vigueur*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur, sous réserve d'agrément, le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

Fait à Paris, le 16 octobre 2018.

(Suivent les signatures.)



Brochure n° 3063

Convention collective nationale

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

---

ACCORD DU 23 JANVIER 2019

RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES CONVENTIONNELLES

AU 1<sup>ER</sup> FÉVRIER 2019

NOR : ASET1950531M

IDCC : 1555

---

Entre :

FACOPHAR ;

SIMV ;

ANSVADM ;

SIDIV,

D'une part, et

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Par la signature du présent accord, les parties signataires ont souhaité manifester leur volonté de poursuivre un dialogue social constructif au sein de la branche et de maintenir la continuité de ses efforts en matière de rémunération. En effet, les parties signataires ont conscience du contexte économique difficile dans certaines entreprises de la branche et ont souhaité maintenir une dynamique des minima conventionnels.

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

Le présent accord fixe un socle minimal de garantie pour toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale, il n'est à ce titre pas prévu de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Par ailleurs, celui-ci annule et remplace les dispositions de l'accord du 13 décembre 2017 à compter du 1<sup>er</sup> février 2019.

En outre, pour faire suite à l'accord du 17 janvier 2018 relatif à la classification des fonctions, le présent accord tient compte de la période transitoire pendant laquelle les entreprises peuvent appliquer soit l'ancienne soit la nouvelle classification. La grille de l'article 2 fait donc apparaître les nouveaux et les anciens niveaux afin de faciliter la lecture et la correspondance pour les entreprises.

## Article 2

Au 1<sup>er</sup> février 2019, les rémunérations minimales mensuelles garanties (RMMG) et les rémunérations annuelles garanties (RAG) sont fixées comme suit, pour 151,67 heures par mois :

*(En euros.)*

NIVEAUX (nouvelle classification – accord de branche du 17 décembre 2018)	RÉMUNÉRATIONS MINIMALES mensuelles garanties (RMMG)	RÉMUNÉRATIONS annuelles garanties (RAG)	NIVEAUX (ancienne classification)
I.1	1 557,03		1
I.2	1 566,70		
I.3	1 576,37		2
I.4	1 606,20		
I.5	1 636,03		3
I.6	1 720,01		
II.1	1 803,99		4
II.2	1 905,51		
II.3	2 007,03		5
II.4	2 141,92		
II.5	2 276,81		6
II.6	2 383,04		
II.7	2 489,25		7 A
III.1		31 239,89	7 B
III.2		37 525,48	8
III.3		40 871,93	
III.4		44 218,38	9
III.5		48 043,96	
III.6		51 869,53	10
III.7		56 174,71	
III.8		60 479,88	11
III.9		65 261,08	
III.10		70 042,28	12

## Article 3

La rémunération minimale mensuelle garantie (RMMG) conventionnelle sert également de base de calcul pour la prime d'ancienneté pour les niveaux I.1 à II.7 de la grille de classification telle que définie dans l'accord relatif aux classifications du 17 décembre 2018 (et pour les niveaux 1 à 7 A de l'ancienne grille de classification).

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT, les avantages en nature et toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RMMG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- la prime d'ancienneté ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1<sup>er</sup> juin 1989.

La comparaison avec la RMMG doit être faite chaque mois.

#### **Article 4**

Les éléments de rémunération à retenir pour établir la comparaison avec la rémunération annuelle garantie (RAG) sont, outre le salaire de base et le complément différentiel de salaire ou JRTT :

- les avantages en nature ;
- toutes les primes ayant le caractère d'un complément de salaire.

Sont exclues des éléments à retenir pour établir la comparaison avec la RAG :

- les gratifications de caractère aléatoire, temporaire ou imprévisible ;
- les sommes versées au titre de remboursement de frais ;
- les majorations pour heures supplémentaires ;
- les sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement ;
- la prime de transport et la participation des employeurs au financement des transports publics urbains ;
- les primes et indemnités prévues par la CCN du 1<sup>er</sup> juin 1989.

#### **Article 5**

La grille des salaires minima est à adapter à l'horaire effectif de travail auquel sont soumis les salariés.

Les entreprises qui verseraient des rémunérations inférieures à celles qui résultent des dispositions du présent accord doivent obligatoirement les mettre en conformité avec celles-ci.

#### **Article 6**

Les parties signataires conviennent que la prime d'ancienneté telle que définie dans les dispositions générales de la convention collective détaillant ses conditions d'attribution, de calcul, et de versement, est impérative. En conséquence, les entreprises ne peuvent y déroger, sauf stipulations plus favorables.

#### **Article 7**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an et sera applicable du 1<sup>er</sup> février 2019 au 31 janvier 2020.

#### **Article 8**

Au regard de l'article L. 2242-15 du code du travail, les parties signataires du présent accord rappellent l'obligation de l'employeur d'effectuer chaque année la comparaison des rémunérations

entre les femmes et les hommes et de prendre, le cas échéant, les mesures de rattrapage et de rééquilibrage qui s'imposent.

Il est par ailleurs rappelé qu'aux termes de l'article L. 2241-9 du code du travail, la négociation sur les salaires est l'occasion pour les parties d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche l'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les parties signataires considèrent que le rééquilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

Le présent accord fera donc l'objet d'un suivi sur les salaires de la branche et sur l'égalité professionnelle, à l'occasion de l'examen du rapport annuel de branche.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties signataires conviennent de se réunir 1 an après la signature du présent accord.

### **Article 9**

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé, en deux exemplaires auprès de la direction générale du travail et, en un exemplaire remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Il est rappelé que cet accord sera opposable aux entreprises adhérentes à une organisation professionnelle d'employeurs signataire dès le lendemain de la date de son dépôt.

### **Article 10**

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du Dialogue social. L'extension produira ses effets à compter de la date de publication de l'arrêté d'extension pour la durée restant à courir.

Fait à Paris, le 23 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3291

**Conventions collectives nationales**  
**PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE**

IDCC : 1563. – **Cadres**  
IDCC : 1281. – **Employés**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2018

NOR : ASET1950529M  
IDCC : 1281

---

Entre :  
SPHR ;  
FPPR,

D'une part, et  
Solidaires SNJ ;  
FILPAC CGT ;  
F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des employés de la presse périodique régionale est augmenté de :

– 1 % au 1<sup>er</sup> novembre 2018,

ce qui porte la valeur du point à 3,89 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera dans le courant de la 2<sup>e</sup> quinzaine de février 2019 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3291

**Conventions collectives nationales**  
**PRESSE HEBDOMADAIRE RÉGIONALE**

IDCC : 1563. – **Cadres**  
IDCC : 1281. – **Employés**

---

PROTOCOLE D'ACCORD DU 27 SEPTEMBRE 2018  
RELATIF AUX SALAIRES À COMPTER DU 1<sup>ER</sup> NOVEMBRE 2018

NOR : ASET1950530M  
IDCC : 1563

---

Entre :  
SPHR ;  
FPPR,

D'une part, et

SNJ ;  
FILPAC CGT ;  
F3C CFDT ;  
SNPEP FO ;  
SPEP CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Après examen de la situation économique, le barème des salaires des cadres de la presse périodique régionale est augmenté de :

– 1 % au 1<sup>er</sup> novembre 2018,

ce qui porte la valeur du point à 12,78 € brut.

Une réunion paritaire se déroulera dans le courant de la 2<sup>e</sup> quinzaine de février 2019 afin de faire le point sur la situation économique telle qu'elle apparaîtra.

Fait à Paris, le 27 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 137 DU 4 DÉCEMBRE 2018  
RELATIF AUX CQP TECHNICIEN DES ÉQUIPEMENTS D'ESCALADE  
(ANNEXE I DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1950511M

IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

FNASS ;

F3C CFDT ;

USPAOC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 5 de l'annexe I de la CCN du sport du 7 juillet 2005 est complété par les dispositions suivantes :

TITRE DU CQP	CLASSIFICATION conventionnelle	PRÉROGATIVES, limite d'exercice et durée de validité
Technicien des équipements d'escalade option « Équipement et entretien des sites naturels »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Équipement et entretien des sites naturels » aménage et entretient les sites naturels d'escalade
Technicien des équipements d'escalade option « Ouverture et maintenance SAE »	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » est classé au groupe 3 de la CCNS	Le titulaire du CQP « Technicien des équipements d'escalade » option « Ouverture et maintenance SAE » crée les itinéraires et assure la maintenance des structures artificielles

## **Article 2**

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension et prendra effet au premier jour suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/18

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Caves coopératives vinicoles et leurs unions</b> : avenant n° 86 du 16 janvier 2019.....	41
<b>Coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bretagne et Pays de la Loire [salariés et apprentis])</b> : avenant n° 31 du 11 janvier 2019.....	43
<b>Entreprises horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine)</b> : avenant n° 50 du 12 février 2019.....	45
<b>Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Bretagne)</b> : avenant n° 64 du 21 janvier 2019	47
<b>Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse)</b> : avenant n° 39 du 28 janvier 2019.....	53
<b>Exploitations de cultures légumières (Maine-et-Loire)</b> : avenant n° 79 du 11 janvier 2019 .....	55
<b>Exploitations de cultures maraîchères, de pépinières et d'horticulture (Nord)</b> : avenant n° 106 du 18 janvier 2019.....	57
<b>Exploitations de cultures spécialisées (Loiret)</b> : avenant n° 4 du 16 janvier 2019 relatif au barème des rémunérations minimales .....	59
<b>Exploitations forestières (Seine-Maritime et Eure)</b> : avenant n° 113 du 22 février 2019 ...	61
<b>Exploitations horticoles, maraîchères, pépinières et d'arboriculture fruitière (Eure-et-Loir)</b> : avenant n° 77 du 7 février 2019.....	64
<b>Exploitations horticoles et pépinières (Vendée)</b> : avenant n° 88 du 24 janvier 2019 .....	66
<b>Exploitations maraîchères (Vendée)</b> : avenant n° 94 du 24 janvier 2019.....	68
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Ille-et-Vilaine)</b> : avenant n° 53 du 12 février 2019.....	70
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Maine-et-Loire)</b> : avenant n° 90 du 8 janvier 2019 .....	72
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord)</b> : avenant n° 168 du 18 janvier 2019 .....	74
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Nord)</b> : avenant n° 169 du 18 janvier 2019 .....	76
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage (Seine-Maritime)</b> : avenant n° 57 du 17 janvier 2019 .....	78
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée)</b> : avenant n° 74 du 25 janvier 2019 .....	80

<b>Exploitations de polyculture, d'élevage et CUMA (Eure-et-Loir) : avenant n° 67 du 7 février 2019.....</b>	<b>82</b>
<b>Parcs et jardins zoologiques privés (personnel) : avenant n° 28 du 22 février 2018 .....</b>	<b>85</b>
<b>Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 33 du 10 janvier 2019 .....</b>	<b>87</b>
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 45 du 12 février 2019.....</b>	<b>90</b>
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 46 du 12 février 2019.....</b>	<b>93</b>
<b>Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 47 du 12 février 2019.....</b>	<b>95</b>

Brochure n° 3604

## Convention collective nationale

IDCC : 7005. – **CAVES COOPÉRATIVES VINICOLES  
ET LEURS UNIONS**

AVENANT N° 86 DU 16 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997093M

IDCC : 7005

Entre :

Coop de France vignerons coopérateurs,

D'une part, et

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et secteurs connexes, FGTA  
FO et le syndicat national FO, ingénieurs, cadres et techniciens ;

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Syndicat national des cadres de coopératives agricoles et SICA – SNCOA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**La grille des salaires figurant au point 1, paragraphe 1 de l'annexe II de la convention collective est  
modifiée ainsi qu'il suit :« Salaires minima garantis au 1<sup>er</sup> février 2019

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	ÉCHELON		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
I		1 531,22	1 561,84	1 639,93	
II	1	1 754,59	1 789,68	1 879,16	2 010,70
	2	1 879,16	1 916,74	2 012,58	2 153,46
III	1	2 048,04	2 089,00	2 193,45	2 346,99
	2	2 173,79	2 217,27	2 328,13	2 491,10
IV	1	2 299,55	2 345,54	2 462,82	2 635,22
	2	2 473,21	2 522,68	2 648,81	2 834,23

CATÉGORIE	NIVEAU	EMBAUCHE	ÉCHELON		
			Confirmé	Maîtrisé	Expert
V	TAC	2 634,89	2 687,59	2 821,97	3 019,51
	Direction	3 377,00	Augmentation de 1,9 % jusqu'à 3 377 € + différentiel/salaire réel		

### **Article 2**

Le montant du supplément et des majorations figurant respectivement à l'article 17.4 et au paragraphe 5 de l'annexe I de la convention collective est modifié ainsi qu'il suit :

1. Article 17.4 : 40,89 €.
2. Paragraphe 5 de l'annexe I : 116,75 € et 46,92 €.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8535. – COOPÉRATIVES D'UTILISATION  
DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Bretagne et Pays de la Loire)  
(19 novembre 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 décembre 2002,  
*Journal officiel* du 17 janvier 2003)

**AVENANT N° 31 DU 11 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997098M

IDCC : 8535

Entre :

Fédération départementale des CUMA de Bretagne ;

Union des CUMA Pays de la Loire ;

Fédération départementale des CUMA de la Mayenne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Syndicats CFDT des Pays de la Loire ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe IV intitulée « Salaire horaire conventionnel » de la convention collective du 19 novembre 2001 réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des coopératives d'utilisation et de matériel agricole (CUMA) des régions de Bretagne et des Pays de la Loire est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 :

« Salaire conventionnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

(art. 29 de la convention collective)

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
100	10,03	1 521,25
120	10,64	1 613,77
140	11,37	1 724,49

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE de base	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
160	12,12	1 838,24
180	12,91	1 958,06
200	13,67	2 073,33
220	14,43	2 188,60

## **Article 2**

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ, et ce quel que soit leur effectif.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Rennes, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9352. – EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES  
ET D'HORTICULTURE  
(Ille-et-Vilaine)  
(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 6 mars 1986,  
*Journal officiel* du 15 mars 1986)

**AVENANT N° 50 DU 12 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997106M  
IDCC : 9352

Entre :

Syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires prévus au point II « Classifications » de l'article 18 de la convention collective du 15 octobre 1985, concernant les personnels de production et les personnels de bureau, sont modifiés ainsi qu'il suit :

« A. – Personnel de production :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ pour 35 heures hebdomadaires
101	10,03	1 521,25
102	10,20	1 547,03
201	10,25	1 554,62
202	10,31	1 563,72
301	10,42	1 580,40
302	10,53	1 597,09
401	10,83	1 642,58
402	11,10	1 683,54



Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic.

#### B. – Personnel de bureau

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ pour 35 heures hebdomadaires
101	10,03	1 521,25
102	10,20	1 547,03
203	10,25	1 554,62
204	10,31	1 563,72
303	10,63	1 612,25
304	11,10	1 683,54

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic. »

#### Article 2

Les salaires horaires prévus à l'article 58 de la convention collective du 15 octobre 1985, concernant les personnels d'encadrement, sont modifiés ainsi qu'il suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUALISÉ pour 35 heures hebdomadaires
501	11,57	1 754,82
503	11,85	1 797,29
601	12,72	1 929,24
701	14,09	2 137,03

#### Article 3

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

#### Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

#### Article 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8532. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Bretagne)  
(13 juin 1991)**

(Étendue par arrêté du 16 décembre 1991,  
*Journal officiel* du 31 décembre 1991)

---

**AVENANT N° 64 DU 21 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997097M  
IDCC : 8532

Entre :

Fédération entrepreneurs des territoires Bretagne,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT de Bretagne ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes  
Force Ouvrière FGTA FO ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les annexes I à V à la convention collective sont remplacées par les annexes I à V ci-jointes, avec effet au 1<sup>er</sup> février 2019.

**Article 2**

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

**Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prend effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 et qui est déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

Fait à Loudéac, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2019 pour le personnel d'exécution des entreprises de travaux agricoles et ruraux à l'exclusion des entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine = 151,67 heures)
100	Conducteur d'engins occasionnel ou débutant dans la profession ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles et travaillant sans avoir à faire preuve d'initiative.	10,03	1 521,25
110	Conducteur d'engins : salarié chargé d'effectuer des travaux sur directives précises et assurant l'entretien courant du matériel.	10,49	1 591,02
120	Conducteur d'engins spécialisé : ouvrier ayant acquis certaines connaissances professionnelles faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel.  Cette définition correspond aux compétences définies dans le référentiel du CQP « Salarié agricole qualifié en polyculture ».	10,78	1 635,00
130	Conducteur d'engins qualifié : salarié qualifié exécutant seul et avec précision tous travaux et assurant les réglages, l'entretien les réparations courantes du matériel.	11,08	1 680,50
	Mécanicien qualifié : salarié dont les connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience lui permettent d'assurer l'entretien, les réglages et toutes les réparations courantes du matériel de l'entreprise.	11,08	1 680,50
140	Conducteur d'engins et/ou mécanicien hautement qualifié salarié dont les connaissances professionnelles éprouvées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise.	11,74	1 780,60
150	Salarié répondant à la définition précédente, responsable de l'organisation de chantier ou d'atelier de réparations, et éventuellement susceptible de suppléer momentanément l'employeur.  Cette définition correspond aux compétences définies dans le référentiel du titre « Technicien gestionnaire de chantiers en entreprises de travaux agricoles ».	12,41	1 882,22
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : 10,03 €.			

## ANNEXE II

### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2019 pour le personnel administratif occupé dans les entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine = 151,67 heures)
120	Employé(e) de bureau : salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples.  Comptable : employé(e) assurant la tenue des écritures et la préparation des bilans.	10,78	1 635,00

### ANNEXE III

#### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2019 pour le personnel occupé à des travaux de mise en place ou d'enlèvement de volailles dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine = 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, 1 <sup>er</sup> niveau (débutant)  Emploi occupé par tout salarié, ayant moins de 1 an d'ancienneté, sans connaissances professionnelles, chargé d'effectuer le ramassage de volailles avec directives précises.	10,03	1 521,25
110	Agent d'exécution, 2 <sup>e</sup> niveau  Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.	10,49	1 591,02
120	Agent spécialisé  Emploi occupé par tout salarié ayant une expérience professionnelle, capable de seconder temporairement le chef d'équipe.	10,78	1 635,00
130	Agent qualifié ou Agent de ramassage mécanisé  Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle	11,08	1 680,50
140	Chef d'équipe, 1 <sup>er</sup> niveau  Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée au plus de 19 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	11,74	1 780,60
150	Chef d'équipe, 2 <sup>e</sup> niveau  Emploi occupé par tout salarié ayant acquis les connaissances professionnelles lui permettant d'assurer l'ensemble des travaux d'un chantier de ramassage avec une équipe constituée d'au moins 20 salariés. Cet emploi conduit le salarié à pouvoir suppléer momentanément l'employeur sans transfert de responsabilité.	12,41	1 882,22
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : 10,03 €.			

## ANNEXE IV

### Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2019 pour le personnel chargé des travaux d'interventions techniques dans les entreprises de prestations de services à l'aviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	APPELLATION ET DÉFINITION DES EMPLOIS	SALAIRE horaire (*)	SALAIRE MENSUEL (35 heures par semaine, = 151,67 heures)
100	Agent d'exécution, 1 <sup>er</sup> niveau Emploi correspondant à des tâches d'exécution sans difficulté particulière ne nécessitant pas de connaissances professionnelles.	10,03	1 521,25
110	Agent d'exécution, 2 <sup>e</sup> niveau Emploi correspondant à certaines tâches d'exécution sur directives précises.	10,49	1 591,02
120	Agent spécialisé Emploi correspondant à des tâches spécialisées qui nécessitent une maîtrise de savoir-faire manuel. L'exécution des tâches est réalisée à partir de consignes précises.	10,78	1 635,00
130	Agent qualifié Emploi correspondant à des travaux réalisés à partir de directives générales. L'exécution des tâches nécessite autonomie et forte polyvalence. L'agent qualifié peut transmettre son expérience professionnelle.	11,08	1 680,50
140	Agent hautement qualifié, technicien 1 <sup>er</sup> niveau, chef d'équipe 1 <sup>er</sup> niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances et une expérience professionnelle permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques. Ce dernier peut contrôler une équipe de travail.	11,74	1 780,60
150	Agent hautement qualifié, technicien 2 <sup>e</sup> niveau, chef d'équipe 2 <sup>e</sup> niveau Emploi comportant pour le salarié, l'organisation et l'exécution du travail qui lui est confié dans le cadre de directives périodiques. Il exige des connaissances professionnelles approfondies permettant à son titulaire de participer aux décisions techniques ainsi que d'exécuter des objectifs définis par directives. Ce dernier maîtrise l'ensemble des opérations d'un chantier dont il peut contrôler les équipes de travail.	12,41	1 882,22
(*) Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 : 10,03 €.			

## ANNEXE V

### **Définition des emplois et salaires au 1<sup>er</sup> février 2019 pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises relevant de l'article 1<sup>er</sup> de la présente convention**

*(En euros.)*

DÉFINITION DES CATÉGORIES		
Coefficient	Personnel d'encadrement	SALAIRE MENSUEL (base 169 heures)
160	Cadre technique Responsable technique capable de gérer l'organisation du travail quel que soit le nombre de salariés et de superviser les conducteurs et les mécaniciens hautement qualifiés	2 799,05
170	Cadre autonome Agent d'encadrement chargé de façon permanente de diriger l'ensemble des services techniques et/ou administratifs de l'entreprise et capable de suppléer le chef d'entreprise	3 128,56
180	Cadre dirigeant Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise.	De gré à gré

**Convention collective**

**IDCC : 9231. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Creuse)  
(27 octobre 1993)**

(Étendue par arrêté du 18 février 1994,  
*Journal officiel* du 2 mars 1994)

**AVENANT N° 39 DU 28 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997102M

IDCC : 9231

Entre :

FDSEA ;

EDT ;

FD CUMA,

D'une part, et

FGTA FO ;

SGA CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires prévus à l'article 21 de la convention collective départementale des exploitations agricoles et des entreprises de travaux agricoles et ruraux de la Creuse sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	TAUX HORAIRE	VALEUR POUR 151,67 HEURES
Niveau 1	10,12	1 534,90
Niveau 2	10,40	1 577,37
Niveau 3.1	10,55	1 600,12
Niveau 3.2	10,69	1 621,35
Niveau 4.1	10,95	1 660,79
Niveau 4.2	11,32	1 716,90

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.



## **Article 2**

Les signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de la Creuse de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Nouvelle-Aquitaine, 1, place Varillas, Guéret.

Fait à Guéret, le 28 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9494. – EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES**  
**(Maine-et-Loire)**  
**(4 janvier 1968)**

(Étendue par arrêté du 25 août 1969,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 1969)

**AVENANT N° 79 DU 11 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997109M

IDCC : 9494

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire (section légumes),

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe I de la convention collective, en date du 4 janvier 1968, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations de cultures légumières de Maine-et-Loire.

## « Annexe I

Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 18 de la convention collective

## Grille des salaires

(En euros.)

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)	
I. – Agents d’exécution			
110	Manœuvre	10,03	1 521,25
145	Ouvrier	10,11	1 533,38
155	Ouvrier qualifié	10,15	1 539,45
II. – Agents d’encadrement			
180	Chef d’équipe	10,23	1 551,58

COEFFICIENT	EMPLOI	SALAIRE HORAIRE ET MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)	
220	Contremaître	10,84	1 644,10
300	Chef de cultures	13,40	2 032,38
330	Cadres du 1 <sup>er</sup> groupe	14,33	2 173,43

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Angers, le 11 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9592. – EXPLOITATIONS DE CULTURES MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE  
(Nord)  
(8 mars 1974)**

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,  
*Journal officiel* du 18 mai 1975)

**AVENANT N° 106 DU 18 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997112M  
IDCC : 9592

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Nord ;  
Chambre syndicale des horticulteurs et pépiniéristes du nord de la France,

D'une part, et

Union départementale FO ;  
Syndicat SGA CFDT 59 ;  
Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;  
SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019*

Les dispositions de l'article 34 de la convention collective du 8 mars 1974 sont remplacées par les suivantes :

« Article 34

(En euros.)

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures/mois)
101	N1 E1	10,03	1 521,22
102	N1 E2	10,10	1 531,83
201	N2 E1	10,15	1 539,42
202	N2 E2	10,21	1 548,52
301	N3 E1	10,32	1 565,20

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures/mois)
302	N3 E2	10,64	1 613,73
400	N4	11,07	1 678,95

## **Article 2**

### *Prime de panier*

L'indemnité de panier prévue par l'article 43 de cette convention est fixée à 7,24 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité territoriale du Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France.

Fait à Lille, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

IDCC : 9456. – **EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES**

**(Loiret)**

**(13 avril 2016)**

(Étendue par arrêté du 2 mars 2017,  
*Journal officiel* du 9 mars 2017)

**AVENANT N° 4 DU 16 JANVIER 2019**

**RELATIF AU BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES**

NOR : AGRS1997107M

IDCC : 9456

Entre :

Syndicat horticole du Loiret ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Loiret,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Champ d'application*

Le présent avenant s'applique aux professions définies à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective du 13 avril 2016.

**Article 2**

*Salaires horaires et mensuels*

Les salaires horaires et mensuels minimaux des salariés des exploitations répertoriées à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective des cultures spécialisées du Loiret sont fixés ainsi qu'il suit :

*(En euros.)*

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I. – Échelon 1	10,03	1 521,25
Niveau I. – Échelon 2	10,07	1 527,32
Niveau II. – Échelon 1	10,10	1 531,87

NOUVELLE CLASSIFICATION	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau II. – Échelon 2	10,13	1 536,42
Niveau III. – Échelon 1	10,16	1 540,97
Niveau III. – Échelon 2	10,21	1 548,55
Niveau IV. – Échelon 1	10,27	1 557,65
Niveau IV. – Échelon 2	10,49	1 591,02
Technicien et agent de maîtrise/cadre		
T Niveau I. – Échelon 1	11,02	1 671,40
AM Niveau I. – Échelon 2	11,22	1 701,74
T niveau II	11,70	1 774,54
AM Niveau II	12,24	1 856,44
Cadre		
Niveau I	13,42	2 035,41
Niveau II	15,91	2 413,07

### **Article 3**

#### *Date d'effet*

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2019.

### **Article 4**

#### *Dépôt. – Extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité départementale du Loiret et au greffe du conseil des prud'hommes.

Fait à Orléans, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8231. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Seine-Maritime et Eure)  
(13 décembre 1951)**

(Étendue par arrêté du 13 octobre 1953,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1953)

**AVENANT N° 113 DU 22 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997096M

IDCC : 8231

Entre :

Fédération nationale du bois-Normandie FNB-Normandie ;

Syndicat des forestiers privés de l'Eure ;

Syndicat des forestiers privés de Seine-Maritime,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les tarifs des travaux de bûcheronnage composant les salaires minimaux des ouvriers payés à la tâche, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 111 du 23 février 2018, sont majorés de 1,7 % à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019.

L'annexe IV qui en résulte est la suivante :

**« Tarifs minimaux des travaux de bûcheronnage au 1<sup>er</sup> mars 2019**

*(En euros.)*

TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Bûches de 1 mètre fendues et enstérées	le stère	11,83
Rondins de 1 mètre non fendus, rassemblés	le stère	9,81
Bûches de 0,66 m, supplément	le stère	2,12
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	9,75
Coupe de première éclaircie résineux sans grume épicéas grands rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés	la tonne	12,35



TRAVAUX	UNITÉ DE PAIE	MONTANT
Rondins de 2 mètres non fendus, rassemblés brûlage compris	la tonne	11,19
Grumes		
Dures et résineuses sauf pins <sup>(1)</sup> :		
Catégorie 1	le mètre cube	7,05
Catégorie 2	le mètre cube	7,97
Catégorie 3	le mètre cube	8,88
Catégorie 4	le mètre cube	9,81
Grumes feuillus et résineux sauf pins, sans façonnage de houppiers	le mètre cube	6,43
Tendres	le mètre cube	6,67
Pins, non écorcés	le mètre cube	6,56
Résineux écorcés	le mètre cube	9,93
Papeterie		
Pins bruts	le stère	9,67
Sapins épicéas bruts	le stère	11,43
Pins écorcés forestièrement	le stère	16,53
Sapins épicéas écorcés forestièrement	le stère	22,59
Poteaux de ligne écorcés forestièrement	le mètre cube	15,15
Pieux de clôture en chêne	la pièce	0,99
Découpes <sup>(2)</sup>		
Jusqu'à 118	le trait	1,15
120 à 158	le trait	1,81
160 et plus	le trait	2,78
Bûcheron occasionnellement détourné de son travail en forêt	l'heure	10,79
Bûcheron employé au chargement des camions <sup>(3)</sup>	l'heure	10,79
Bûcheron employé à un travail professionnel et fournissant son outillage manuel	l'heure	12,58
Taillis (densité à l'hectare)		
75 à 100 stères	le stère	14,99
101 à 125 stères	le stère	14,23
126 à 150 stères	le stère	13,87
151 à 175 stères	le stère	13,31
176 stères et plus	le stère	12,40
<p>(1) Catégorie 1 : coupe sans brûlage ne présentant pas de difficulté d'exploitation ou coupe avec brûlage ayant des grumes exceptionnelles.  Catégorie 2 : coupe sans brûlage ayant des grumes de qualité moyenne ou belle coupe avec brûlage.  Catégorie 3 : coupe ayant des bois courts sans brûlage et coupe présentant certaines difficultés.  Catégorie 4 : coupe ayant des bois très courts avec brûlage ou coupe présentant de grandes difficultés.</p> <p>(2) Découpe :  – tout trait séparant du bois de grumes du bois de chauffage n'est pas dû ;  – tout trait séparant des bois de grumes est dû ; si du bois de chauffage est détaché à l'intérieur du bois de grumes, un seul trait est dû.</p> <p>(3) Si les ouvriers détournés sont dans l'obligation de se déplacer, les dispositions de l'article 34 de la convention collective s'appliquent.</p>		

Exploitations des chablis :

L'employeur devra, dans toute la mesure du possible, mettre à disposition des bûcherons les équipements de travail (tracteurs) de nature à diminuer les risques encourus lors de l'exploitation des chablis.

À défaut, les coupes de chablis sans aide matérielle seront classées en catégorie 3 ou en catégorie 4 selon les difficultés.

Des majorations spécifiques des façonnages pourront être convenues entre l'exploitant et le salarié, compte tenu des difficultés spécifiques des chantiers de chablis. »

## **Article 2**

À l'article 59 *bis*, les mots : « il est attribué un supplément de 1,74 € » sont remplacés par les mots : « Il est attribué un supplément de 1,77 € ».

## **Article 3**

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 64 *bis* est rédigé comme suit : « Elle est fixée à 5,10 € ».

## **Article 4**

Au dernier alinéa de l'article 70, les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 87,70 € » sont remplacés par les mots : « il sera versé une indemnité forfaitaire de 89,19 € ».

## **Article 5**

Les salaires minimaux horaires des ouvriers d'exploitation forestière payés au temps, tels qu'ils résultaient de l'avenant n° 111 du 23 février 2018, sont majorés à compter du 1<sup>er</sup> mars 2019 comme indiqué à l'annexe I qui devient la suivante :

« Salaire des ouvriers d'exploitation forestière au 1<sup>er</sup> mars 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	CLASSIFICATION	SALAIRE horaire
100	Manœuvre ayant moins de 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise	10,03
130	Manœuvre ayant 3 mois de présence continue ou discontinue dans l'entreprise, bûcheron simple, conducteur de véhicule automobile, charbonnier en four, charretier de grumes	10,34
155	Charbonnier en meules – conducteur d'engin forestier ou agricole, bûcheron abatteur de grumes	11,48
165	Élagueur botteur – ébrancheur d'arbres sur pied	14,41

Au moment de l'augmentation du Smic, actualisation automatique du coefficient 100. »

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE de Normandie, unité départementale de Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9283. – EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES,  
DE PÉPINIÈRES ET D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE  
(Eure-et-Loir)  
(24 juin 1969)**

(Étendue par arrêté du 21 avril 1971,  
*Journal officiel* du 22 mai 1971)

**AVENANT N° 77 DU 7 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997104M  
IDCC : 9283

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I concernant le barème des salaires de la convention collective sont remplacées par les dispositions suivantes :

« I. – Barème des salaires

*Emplois d'ouvriers de production*

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I. – Échelon 1	10,03	1 521,25
Niveau I. – Échelon 2	10,06	1 525,80
Niveau II. – Échelon 1	10,13	1 536,42
Niveau II. – Échelon 2	10,21	1 548,55
Niveau III. – Échelon 1	10,44	1 583,43
Niveau III. – Échelon 2	10,54	1 598,60
Niveau IV. – Échelon 1	11,05	1 675,95
Niveau IV. – Échelon 2	11,39	1 727,52

### *Emplois d'encadrement*

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau V. – Échelon 1	12,20	1 850,37
Niveau V. – Échelon 2	13,29	2 015,69
Niveau VI. – Échelon 1	14,55	2 206,80
Niveau VI. – Échelon 2	15,49	2 349,37
Niveau VII	Fixé de gré à gré	Fixé de gré à gré

### *Emplois de bureau*

(En euros.)

NIVEAU. – ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE MINIMUM	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau II. – Échelon 1	10,13	1 536,42
Niveau II. – Échelon 2	10,21	1 548,55
Niveau III. – Échelon 1	10,44	1 583,43
Niveau III. – Échelon 2	10,54	1 598,60

## II. – Évaluation des prestations en nature

### *Nourriture*

(En euros.)

PETIT DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,44	8,15	5,70	16,29

### **Article 2**

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

### **Article 3**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> février 2019.

### **Article 4**

Le présent accord, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 5**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre, 13 rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9852. – EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**

**(Vendée)**

**(28 janvier 1969)**

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 88 DU 24 JANVIER 2019**

NOR : *AGRS1997115M*

IDCC : 9852

Entre :

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de la section 2, article 20 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 :

*(En euros.)*

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau I. – Agents de production			
Échelon 1	011	10,03	1 521,22
Échelon 2	012	10,21	1 548,52
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	021	10,32	1 565,20
Échelon 2	022	10,44	1 583,40

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	031	10,61	1 609,19
Échelon 2	032	10,82	1 641,04
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
Échelon 1	041	11,15	1 691,09
Échelon 2	042	11,58	1 756,30
Niveau V. – Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	051	13,56	2 056,60
Personnel d'encadrement			
Niveau I. – cadre	061	16,41	2 488,86
Niveau II. – cadre	071	19,71	2 989,36

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9853. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**

**(Vendée)**

**(28 février 1968)**

(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,  
*Journal officiel* du 27 juillet 1971)

**AVENANT N° 94 DU 24 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997116M

IDCC : 9853

Entre :

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

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Syndicat CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 :

*(En euros.)*

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires)
Niveau I. – Agents de production			
Échelon 1	011	10,03	1 521,22
Échelon 2	012	10,18	1 543,97
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	021	10,30	1 562,17
Échelon 2	022	10,41	1 578,85

NIVEAU ET DÉFINITION DES EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires)
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	031	10,59	1 606,15
Échelon 2	032	10,80	1 638,00
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
Échelon 1	041	11,12	1 686,54
Échelon 2	042	11,82	1 792,70
Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	051	13,57	2 058,12
Personnel d'encadrement			
Niveau I. – Cadre	061	16,11	2 443,36
Niveau II. – Cadre	071	19,45	2 949,92

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9351. – EXPLOITATIONS  
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Ille-et-Vilaine)  
(11 juillet 1991)**

(Étendue par arrêté du 26 octobre 1992,  
*Journal officiel* du 4 novembre 1992)

**AVENANT N° 53 DU 12 FÉVRIER 2019**

NOR : *AGRS1997105M*  
IDCC : 9351

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Ille-et-Vilaine,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation et des secteurs connexes FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu :

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

Le « I. – Personnel d'exécution », de l'annexe « Salaires » de la convention collective du 11 juillet 1991, est modifié comme il suit, à compter du :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
101	10,03	1 521,25
102	10,10	1 531,87
201	10,22	1 550,07
202	10,52	1 595,57
301	10,74	1 628,94
302	11,19	1 697,19
401	12,11	1 836,72
402	12,58	1 908,01

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic.

Le « II. – Personnel d'encadrement », de l'annexe « Salaires » de la convention collective du 11 juillet 1991, est modifié comme il suit, à compter du :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 35 heures hebdomadaires)
501	12,99	1 970,20
502	13,52	2 050,58
601	14,12	2 141,58
602	17,38	2 636,02

## **Article 2**

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

## **Article 4**

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Cesson-Sévigné, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9491. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Maine-et-Loire)  
(31 janvier 1980)**

(Étendue par arrêté du 31 octobre 1980,  
*Journal officiel* du 2 décembre 1980)

**AVENANT N° 90 DU 8 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997108M

IDCC : 9491

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Maine-et-Loire,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat des salariés des organismes et professions agricoles de l'Anjou CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I à la convention collective susvisée est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 18 et 20  
de la convention collective

**Montant des salaires**

Les salaires mensuels et horaires afférents à chaque coefficient hiérarchique, après arrondissement  
s'il y a lieu, ressortent à :

(En euros.)

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE MENSUEL ET HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	
I. – Personnel d'exploitation			
110	Niveau 1. – Emplois d'exécutants	10,03	1 521,25
	Appellation : aide d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
	Échelon 1		

COEFFICIENT	CATÉGORIE D'EMPLOI	SALAIRE MENSUEL ET HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	
120	Échelon 2	10,06	1 525,80
	Niveau 2. – Emplois spécialisés Appellation : agent d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
210	Échelon 1	10,09	1 530,35
220	Échelon 2	10,13	1 536,42
	Niveau 3. – Emplois qualifiés Appellation : agent qualifié d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
310	Échelon 1	10,33	1 566,75
320	Échelon 2	10,65	1 615,28
	Niveau 4. – Emplois hautement qualifiés Appellation : technicien d'exploitation, de vignoble, de culture ou d'élevage		
410	Échelon 1	11,64	1 765,44
420	Échelon 2	12,69	1 924,69
II. – Personnel de bureau			
110	Employé de bureau débutant	10,03	1 521,25
210	Employé de bureau	10,06	1 525,80
310	Employé de bureau très qualifié	10,33	1 566,75
410	Agent administratif et comptable	11,64	1 765,44
III. – Personnel d'encadrement			
176	Groupe III. – Chef d'équipe ou contremaître	12,80	1 941,38
245	Groupe II. – Chef de cultures ou gérant d'exploitation	15,43	2 340,27
320	Groupe I. – Directeur d'exploitation ou régisseur	19,82	3 006,10

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité départementale de Maine-et-Loire de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex 1.

Fait à Angers, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Nord)  
(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,  
*Journal officiel* du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 168 DU 18 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997110M

IDCC : 9591

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;

Fédération départementale des CUMA ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

Union départementale FO ;

Syndicat SGA CFDT 59 ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème minimum des salaires au 1<sup>er</sup> janvier 2019*

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 sont remplacées par les suivantes :

*(En euros.)*

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
101	N1 E1	10,04	1 522,73
102	N1 E2	10,14	1 537,90
201	N2 E1	10,24	1 553,07
202	N2 E2	10,34	1 568,23

COEFFICIENT		SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL base 35 heures soit 151,67 heures/mois
301	N3 E1	10,45	1 584,92
302	N3 E2	10,85	1 645,58
401	N4 E1	11,35	1 721,42
402	N4 E2	12,16	1 844,27
501	N5 E1	12,18	1 847,30
502	N5 E2	12,22	1 853,37

## **Article 2**

### *Point cadres*

La valeur du point indiciaire fixée à l'article 8 de la convention collective du 5 mai 1972, intéressant les cadres d'exploitations agricoles et assimilés, est portée à 10,10 €.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## **Article 4**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité territoriale Nord – Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France, 77, Rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9591. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Nord)  
(5 mai 1972)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1973,  
*Journal officiel* du 9 mars 1973)

**AVENANT N° 169 DU 18 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997111M

IDCC : 9591

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitations agricoles du Nord ;

Fédération départementale des CUMA ;

Union syndicale des producteurs de grains et graines de semences des départements du Nord et du Pas-de-Calais,

D'une part, et

Union départementale FO ;

Syndicat SGA CFDT 59 ;

Fédération de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème minimum des salaires*

Les dispositions de l'article 30 de la convention collective du 5 mai 1972 traitant des salaires à la tâche sont remplacées par les suivantes :

Travaux aux champs :

*(En euros l'hectare.)*

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Coupage effeuillage à la main et mise en tas	1 028,06
Ramassage derrière effeuillage et mise en tas ou en andains	509,95
Chargement des racines sur une remorque	296,79

## Travaux sur chantier traditionnel :

(En euros le m<sup>2</sup>.)

TÂCHE	RÉMUNÉRATION
Ouverture des couches (avec bêchage de fond de couche) terrain préalablement ameubli	1,31
Mise en couche à la caisse avec terre dans la caisse	4,61
Mise en couche à la caisse sans terre dans la caisse	4,11
Recouvrement de terre sur les collets	0,60
Récolte des chicons en caisse, racines sur place	4,02
Enlèvement des racines et nettoyage sommaire de la couche	1,31

## Travaux en salle :

(En euros le bac de 1,2 m<sup>2</sup>)

	DÉFINITION DES TÂCHES	NORME HORAIRE <sup>(1)</sup>	RÉMUNÉRATION
A	Plantation de racines prises au tas, sans recoupage	2,5	3,97
B	Plantation de racines avec approche mécanique par tapis sans recoupage	3	3,29
C	Plantation de racines avec approche mécanique et recoupage	2.75	3,61
D	Mise en bac avec recoupage et approche mécanique en équipe. Bac incliné face au repiqueur commande manuelle du dégagement des bacs	3.5 <sup>(2)</sup>	2,83
E	Mise en bac avec approche mécanique par une seule personne ou en équipe réalisant les opérations de recoupage et de repiquage. Le bac étant incliné face au poste de repiquage et l'arrivée et l'empilage des bacs étant gérés par un automate	4 <sup>(2)</sup>	2,47
<small>(1) Normes établies pour une moyenne de 550 à 650 racines au bac de 1,2 m<sup>2</sup>, si le nombre de racines au bac est supérieur, l'employeur devra adapter la rémunération en fonction.</small>			
<small>(2) Nombre de bacs par personne.</small>			

Les salaires de ce barème ne comprennent pas les indemnités dues au titre des congés payés et des jours fériés.

### Article 2

#### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur pour les travaux d'arrachage et de forçage (année 2019) dans les exploitations se livrant à la culture de l'endive.

### Article 3

#### *Dépôt et extension*

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale Nord-Lille de la DIRECCTE Hauts-de-France, 77, rue Léon-Gambetta, BP 665, 59033 Lille Cedex.

Fait à Lille, le 18 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9761. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE  
(Seine-Maritime)  
(28 février 1983)**

(Étendue par arrêté du 20 février 1984,  
*Journal officiel* du 1<sup>er</sup> mars 1984)

**AVENANT N° 57 DU 17 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997113M

IDCC : 9761

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de Seine-Maritime FNSEA 76 ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de Seine-Maritime,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'Agriculture CFTC-Agri ;

Fédération FGTA FO ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'article 24 « Salaires minima du personnel non cadre » sont remplacées par les suivantes :

« Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires minima sont les suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
Niveau I	100	10,03
Niveau II, échelon 1	210	10,24
Niveau II, échelon 2	220	10,35
Niveau III, échelon 1	310	10,50
Niveau III, échelon 2	320	10,95
Niveau IV, échelon 1	410	11,47
Niveau IV, échelon 2	420	12,08

## **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui a été déposé à la DIRECCTE de Haute-Normandie, unité territoriale de la Seine-Maritime, cité administrative, 2, rue Saint-Sever, 76032 Rouen Cedex.

Fait à Rouen, le 17 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9851. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE ET D'ÉLEVAGE**

**(Vendée)**

**(21 décembre 1982)**

(Étendue par arrêté du 6 février 1984,  
*Journal officiel* du 15 février 1984)

**AVENANT N° 74 DU 25 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997114M

IDCC : 9851

Entre :

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

D'une part,

Syndicat SGA CFDT de la Vendée :

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée :

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée :

Syndicat CFTC de la Vendée,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de la section 2, article 18, de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> février 2019 :

(En euros.)

NIVEAU et définition des emplois	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau I. – Agents de production	101	10,03	1 521,22
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	201	10,27	1 557,62
Échelon 2	202	10,40	1 577,34
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	301	10,52	1 595,54
Échelon 2	302	10,65	1 615,25

NIVEAU et définition des emplois	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
Échelon 1	401	10,96	1 662,27
Échelon 2	402	12,13	1 839,72
Emplois de techniciens et agents de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	501	13,64	2 068,74
Personnel d'encadrement			
Niveau I. – Cadre	601	17,41	2 640,52
Niveau II. – Cadre	701	21,67	3 286,62

Les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de rémunération tel que défini à l'article L. 3221-2 du code du travail entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

### **Article 2**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé auprès de la DIRECCTE des Pays de la Loire, unité départementale de la Vendée, cité administrative Travot, BP 789, 85020 La Roche-sur-Yon Cedex 2.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective départementale**

**IDCC : 9281. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

**(Eure-et-Loir)**

**(27 juin 1983)**

(Étendue par arrêté du 16 janvier 1984,  
*Journal officiel* du 4 février 1984)

**AVENANT N° 67 DU 7 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997103M

IDCC : 9281

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Eure-et-Loir,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires horaires garantis figurant au tableau annexe B de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

« Groupe A : postes d'exécution de la polyculture et de l'élevage, des ETAR et CUMA

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	10,03	1 521,25
	2	10,12	1 534,90
II	1	10,56	1 601,64
	2	10,76	1 631,97
III	1	11,28	1 710,84
	2	11,52	1 747,24
IV	1	11,97	1 815,49
	2	12,20	1 850,37

Groupe B : employés de bureau

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	2	10,12	1 534,90
II	2	10,76	1 631,97
III	2	11,52	1 747,24
IV	2	12,20	1 850,37

Groupe C : postes d'atelier

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
II	1	10,56	1 601,64
III	2	11,52	1 747,24

Groupe D : emplois d'entretien et de maintenance

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	10,03	1 521,25
II	1	10,56	1 601,64

Groupe E : postes d'encadrement

(En euros.)

CLASSIFICATION	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Adjoint d'exploitation ou de chantier	1	12,90	1 956,54
Adjoint d'exploitation ou de chantier	2	13,55	2 055,13
Responsable d'exploitation ou de chantier	1	14,55	2 206,80
Responsable d'exploitation ou de chantier	2	15,71	2 382,74

Groupe F : cadre dirigeant

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE garanti	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Cadre dirigeant	16,99	2 576,87

## Article 2

Le barème des prestations nourriture en nature figurant au tableau C de la convention collective est remplacé par les dispositions suivantes :

### Nourriture

*(En euros.)*

PETIT-DÉJEUNER	DÉJEUNER	DÎNER	LES 3 REPAS
2,44	8,15	5,70	16,29

## Article 3

Les salaires horaires ci-dessus sont applicables sous réserve du respect des dispositions réglementaires concernant le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic).

## Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> février 2019.

## Article 5

Le présent accord, qui porte exclusivement sur les salaires minimaux de la branche, ne prévoit pas, compte tenu de sa nature, de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 6

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à l'unité territoriale d'Eure-et-Loir de la DIRECCTE Centre, 13, rue du Docteur-André-Haye, 28019 Chartres Cedex.

Fait à Chartres, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3613

**Convention collective nationale**

**IDCC : 7017. – PERSONNEL DES PARCS ET JARDINS  
ZOOLOGIQUES PRIVÉS**

AVENANT N° 28 DU 22 FÉVRIER 2018

NOR : AGRS1997094M

IDCC : 7017

Entre :

Association française des parcs zoologiques,

D'une part, et

CFTC-Agri ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018 :

« Annexe 1

Salaires

Personnel hors encadrement

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
100	9,88	1 498,50
110	10,05	1 524,28
120	10,16	1 540,97
140	10,32	1 565,23
160	10,47	1 587,98
175	11,33	1 718,42



## Agent de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
225	12,21	1 851,89

## Personnel d'encadrement

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
IV	250	12,64	1 917,11
III	300	13,53	2 052,10
II	350	14,41	2 185,56
I	400	15,30	2 320,55

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mars 2018.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformes aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 22 février 2018.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8212. – SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES  
(Champagne-Ardenne)  
(9 mars 1992)**

(Étendue par arrêté du 23 décembre 1992,  
*Journal officiel* du 6 janvier 1993)

**AVENANT N° 33 DU 10 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997095M

IDCC : 8212

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale du bois Grand Est,

D'une part, et

Syndicat CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires prévue à l'annexe I instituée par l'article 53 de la convention collective du 9 mars 1992 est remplacée par le document annexé au présent avenant.

**Article 2**

*Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles de Champagne-Ardenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

**Article 3**

Le présent avenant prendra effet au 1<sup>er</sup> février 2019 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

**Article 4**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

**Barèmes de salaires résultant de l'avenant n° 33 du 10 janvier 2019  
à la convention collective de travail du 9 mars 1992  
concernant les scieries agricoles de Champagne-Ardenne  
(à compter du 1<sup>er</sup> février 2019)**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1. Personnel ouvrier	
100	10,04
105	10,08
110	10,11
115	10,14
125	10,16
135	10,19
150	10,23
170	10,96
200	12,15
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	10,05
110	10,11
120	10,15
135	10,19
150	10,23
170	10,96
190	11,74
210	12,54
240	13,68
270	14,83
3. Agents de maîtrise	
190	11,74
230	13,30
270	14,83
320	16,82
370	18,73
4. Cadres	
280	15,24
360	18,36

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
420	20,70
460	22,24
480	23,02
510	24,20
550	25,72
600	27,68

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 10,03 € au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

La valeur du point pour le calcul de la prime d'ancienneté est fixée à 5,30 €.

**Convention collective**

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES  
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Limousin)**

**(1<sup>er</sup> septembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,  
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 45 DU 12 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997099M

IDCC : 8741

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1<sup>er</sup> septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe I

Salariés rémunérés au temps (art. 14.2 de la convention collective)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019
Personnel ouvrier		
Niveau 1	AB 100	10,03
Niveau 2	C 105	10,28
	D 110	10,34

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2019
Niveau 3	E 115	10,41
	F 125	10,49
	G 135	10,57
Niveau 4	H 150	10,85
	I 170	11,68
	J 200	12,82
Personnel administratif, commercial et technique		
ACTE 1	100	10,03
ACTE 2. – 1 <sup>er</sup> échelon	110	10,34
ACTE 2. – 2 <sup>e</sup> échelon	120	10,44
ACTE 3. – 1 <sup>er</sup> . – échelon	135	10,57
ACTE 3. – 2 <sup>e</sup> échelon	150	10,85
ACTE 4	170	11,68
ACTE 5. – 1 <sup>er</sup> échelon	190	12,44
ACTE 5. – 2 <sup>e</sup> échelon	210	13,26
ACTE 6. – 1 <sup>er</sup> échelon	240	14,39
ACTE 6. – 2 <sup>e</sup> échelon	270	15,57
Agent de maîtrise		
AM 1	190	12,44
AM 2. – 1 <sup>er</sup> échelon	230	14,00
AM 2. – 2 <sup>e</sup> échelon	270	15,57
AM 3. – 1 <sup>er</sup> échelon	320	17,58
AM 3. – 2 <sup>e</sup> échelon	370	19,58
Cadres		
C1	280	15,98
C3	360	19,17
	420	21,57
C4	460	23,17
C5	480	23,96
C6	510	25,18
C7	550	26,79
C8	600	28,75
Point d'ancienneté : 6,13.		

## **Article 2**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

Il vaut pour toutes les entreprises, y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

## **Article 3**

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à la madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 12 février 2019

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES  
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

**(Limousin)**

**(1<sup>er</sup> septembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,  
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

**AVENANT N° 46 DU 12 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997100M

IDCC : 8741

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union Régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe I « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1<sup>er</sup> septembre 1998 est modifiée comme suit :

**« Annexe II**

Salariés rémunérés à la tâche (titre XIII, 13<sup>o</sup> point de la convention)

Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2019.

*(En euros.)*

CATÉGORIE	M3	STÈRE	TONNE
a) Grumes			
Feuillus	5,43		
Résineux	5,54		



CATÉGORIE	M3	STÈRE	TONNE
b) 1. Bois de mine ou assimilé			
Résineux		6,57	
Châtaignier :			
– en 1 mètre		6,10	
– en 2 et 2,5 mètres		5,20	
b) 2. Papeterie et billons			
Résineux :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,24	
Feuillus :			
– en 2 et 3,5 mètres		5,17	
Éclaircies feuillus et résineux		5,64	
Bois toutes longueurs			8,59
c) Poteaux de ligne	6,70		
d) Bois de feu		8,71	
Dont frais de mécanisation	1,38	2,34	4,16
Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII, 13 de la convention collective seront rémunérés à l'heure sur la base du coefficient 135. Date d'effet : 1 <sup>er</sup> janvier 2019.			

## Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019.

## Article 3

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant dont deux exemplaires seront déposés à madame la directrice régionale des entreprises de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8741. – SCIERIES AGRICOLES  
ET EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

**(Limousin)**

**(1<sup>er</sup> septembre 1998)**

(Étendue par arrêté du 2 juillet 1999,  
*Journal officiel* du 17 juillet 1999)

---

**AVENANT N° 47 DU 12 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997101M

IDCC : 8741

Entre :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriels du Limousin SEFSIL ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

D'une part, et

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le titre VI, article 15, *b*, 1. de la convention collective, est modifié avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019, selon les modalités suivantes :

L'attribution des points d'ancienneté sera applicable à compter de la deuxième année de présence dans l'entreprise.

Le texte de la convention est donc modifié en ce sens.

« *b*) Prime d'ancienneté

Cette disposition ne s'applique qu'au personnel payé au temps.

## 1. Principe

À partir de la deuxième année de présence dans l'entreprise il est attribué à chaque date anniversaire de présence la valeur d'un point d'ancienneté selon le tableau suivant :

(En points.)

DURÉE DE PRÉSENCE	POINT D'ANCIENNETÉ ATTRIBUÉ à chaque date anniversaire	CUMUL DES POINTS d'ancienneté
1 an	0	0
2 ans	<b>2</b>	2
3 ans	1	3
4 ans	1	4
5 ans	1	5
6 ans	1	6
7 ans	1	7
8 ans	1	8
9 ans	1	9
10 ans	1	10
11 ans	1	11
12 ans	1	12
13 ans	1	13
14 ans	1	14
15 ans	1	15

## Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur dès le lendemain de la signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires et dès le premier jour du mois qui suit la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension pour les autres.

## Article 2

Chacune des organisations signataires recevra un exemplaire du présent avenant et trois exemplaires seront déposés à la DIRECCTE Nouvelle Aquitaine, unité départementale de la Haute-Vienne, 2, allée Saint-Alexis, BP 13203, 87032 Limoges Cedex.

Fait à Tulle, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190180-000519

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---