

BULLETIN OFFICIEL

CONVENTIONS COLLECTIVES



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative



RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

BULLETIN OFFICIEL
CONVENTIONS COLLECTIVES

BULLETIN OFFICIEL CONVENTIONS COLLECTIVES

FASCICULE N° 2019/19 DU 25 MAI 2019

	<u>Pages</u>
Ministère du travail	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	104

MINISTÈRE DU TRAVAIL

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
Aide et services à domicile : avenant n° 38-2018 du 5 septembre 2018 relatif à la mise à jour de la liste des diplômés	4
Bâtiment (Occitanie [ETAM]) : accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minimaux à compter du 1 ^{er} avril 2019 (Occitanie)	9
Biologie médicale (laboratoires extrahospitaliers) : accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2019	12
Dentaires (laboratoires de prothèses) : protocole d'accord du 1 ^{er} mars 2019 relatif à la rémunération des personnes en contrat d'apprentissage (annexe III)	16
Fleuristes et animaux familiers : accord du 13 mars 2019 relatif aux salaires minima conventionnels	19
Grands magasins : accord du 13 mars 2019 relatif à la négociation sur les classifications (lettre de cadrage)	23
Habillement et articles textiles (commerce de détail) : avenant n° 1 du 11 février 2019 à l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 relatif au régime de prévoyance collectif	24
Horlogerie : avenant n° 46 du 12 mars 2019 relatif aux salaires (annexe II)	26
Immobilier : avenant n° 77 du 27 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} janvier 2019 (annexe II « Salaires »)	30
Maintenance, distribution et location de matériels (agricoles, travaux publics, manutention, motoculture de plaisance) : avenant n° 7 du 15 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} mars 2019	32
Maroquinerie (industries) : accord du 11 février 2019 relatif aux salaires minima au 1 ^{er} février 2019	35
Métallurgie (Deux-Sèvres) : accord du 25 février 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels et à la valeur du point pour l'année 2019	39
Métallurgie (Eure) : accord du 1 ^{er} février 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (base de calcul de la prime d'ancienneté), aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	42
Métallurgie (Savoie) : accord du 12 février 2019 relatif aux barèmes des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) à partir de l'année 2019 et des rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) pour la Savoie	45

Métallurgie (Vendée) : accord du 6 mars 2019 relatif à l'indemnité de panier au 1^{er} avril 2019.....	51
Métallurgie (Vendée) : accord du 6 mars 2019 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques (RMH) au 1^{er} avril 2019.....	52
Métallurgie (Vendée) : accord du 6 mars 2019 relatif aux taux effectifs garantis annuels (TEGA) au 1^{er} janvier 2019.....	57
Notariat : avenant n° 37 du 21 février 2019 relatif aux salaires.....	60
Papeterie, fournitures de bureau (commerces de détail) : avenant du 13 février 2019 relatif à la mise en place d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	62
Portage de presse : avenant du 8 février 2019 relatif aux rémunérations minimales au 1^{er} février 2019.....	68
Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : avenant du 2 janvier 2019 relatif à la revalorisation des grilles de l'accord de place des ouvriers dockers mensualisés et des primes de place au 1^{er} janvier 2019 (Montoir - Saint-Nazaire).....	70
Ports et manutention (Montoir - Saint-Nazaire) : avenant du 2 janvier 2019 relatif aux rémunérations des ouvriers dockers occasionnels au 1^{er} janvier 2019 (Montoir - Saint-Nazaire)	73
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 25 février 2019 relatif aux congés exceptionnels (modification de l'article 17.2 de la convention)	75
Prestataires de services (secteur tertiaire) : avenant du 25 février 2019 relatif aux contributions des entreprises à la formation professionnelle continue.....	81
Verre, vitrail et cristal (professions regroupées) : accord du 22 février 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2019	87
Vétérinaires (cabinets et cliniques) : avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	92
Vétérinaires (praticiens salariés) : avenant du 22 janvier 2019 à l'accord du 14 octobre 2015 relatif à l'instauration d'une couverture santé complémentaire.....	98

Brochure n° 3381

Convention collective nationale

**IDCC : 2941. – AIDE, ACCOMPAGNEMENT, SOINS
ET SERVICES À DOMICILE
(BAD)**

AVENANT N° 38-2018 DU 5 SEPTEMBRE 2018
RELATIF À LA MISE À JOUR DE LA LISTE DES DIPLÔMES

NOR : ASET1950556M

IDCC : 2941

Entre :

FNAAFP CSF ;

ADESSA ;

UNADMR ;

UNA,

D'une part, et

FSS CFDT ;

FNAS FO ;

FNOS CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de mettre à jour la liste des diplômes relatifs aux emplois d'employé à domicile (B.1), d'auxiliaire de vie sociale (C.1), d'aide médico-psychologique (C.2), d'aide-soignant (C.3) et de responsable de secteur (E.10).

Afin de promouvoir le parcours professionnel des salariés et conformément aux priorités triennales de branche visant à faciliter la qualification des salariés, les partenaires sociaux rappellent que les diplômes du ministère en charge des affaires sociales font l'objet de dispenses et d'allègement de formation sous certaines conditions.

Les titulaires du diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social (DEAES) sont classés en catégorie C de la présente convention collective.

Les parties signataires du présent avenant décident des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Les dispositions B.1, C.1, C.2, C.3 et E.10 de l'article 4, chapitre I^{er}, du titre III de la CCB relatifs aux emplois sont remplacées par les dispositions suivantes :

« B.1. Employé(e) à domicile

Finalité :

- réalise et aide à l'accomplissement des activités domestiques et administratives essentiellement auprès de personnes ne pouvant plus faire en totale autonomie et/ou rencontrant des difficultés passagères ;
- assiste et soulage les personnes qui ne peuvent faire seules les actes ordinaires de la vie courante.

Principales activités :

- aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne ;
- aide les personnes dans les activités de la vie quotidienne.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/compétences :

En cours d'accès au diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale par formation ou par validation des acquis et de l'expérience dans les conditions qui seront définies par réglementaire.

En cours d'accès du diplôme d'auxiliaire de vie sociale soit par la formation soit par la VAE, ou titulaire d'un des diplômes, certificats ou titres suivants :

- BEP carrière sanitaire et sociale ;
- BEP Accompagnement soins et services à la personne (ASSP) ;
- Bac pro ASSP ;
- Bac pro service en milieu rural ;
- BEPA option services, spécialité services aux personnes ;
- BEPA service aux personnes et aux territoires (SAPAT) ;
- Bac pro SAPAT ;
- BEPA, option économie familiale et rurale ;
- BEPA services spécialité service aux personnes ;
- CAP agricole, option économie familiale et rurale ;
- CAP agricole et para-agricole employé d'entreprise agricole option employé familial ;
- CAP petite enfance ;
- CAP accompagnant éducatif petite enfance ;
- CAP employé technique de collectivités ;
- CAP assistant technique en milieu familial et collectif ;
- CAP service aux personnes et vente en espace rural ;
- titre assistant de vie du ministère du travail ;
- titre complet employé familial polyvalent ;
- brevet d'aptitudes professionnelles assistant animateur technique.

La classification dans cette catégorie requiert une maîtrise des outils et techniques de base nécessaires à l'emploi.

C.1. Auxiliaire de vie sociale

Finalité :

- effectue un accompagnement social et un soutien auprès des publics fragiles, dans leur vie quotidienne ;
- aide à faire (stimule, accompagne, soulage, apprend à faire) et/ou fait à la place d'une personne qui est dans l'incapacité de faire seule les actes ordinaires de la vie courante.

Principales activités :

- accompagne et aide les personnes dans les actes essentiels de la vie quotidienne (aide à la mobilité, aide à la toilette, aide à l'alimentation...) ;
- accompagne et aide les personnes dans les activités ordinaires de la vie quotidienne (aide à la réalisation des courses, aide aux repas, travaux ménagers) ;
- accompagne et aide les personnes dans les activités de la vie sociale et relationnelle (stimule les relations sociales, accompagne dans les activités de loisirs...) ;
- participe à l'évaluation de la situation et adapte son intervention en conséquence ;
- coordonne son action avec l'ensemble des autres acteurs.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/compétences :

- diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie à domicile (DEAES) ;
- diplôme d'état d'auxiliaire de vie sociale (DEAVS) ou du CAFAD (sont dispensées de cette condition les personnes titulaires d'un diplôme d'état de technicien de l'intervention sociale et familiale qui justifient d'une expérience professionnelle dans un emploi d'intervention à domicile d'au moins 6 mois), mention complémentaire « aide à domicile ».

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

C.2. Aide médico-psychologique

Finalité :

- participe à l'accompagnement d'enfants, d'adultes handicapés ou non et de personnes âgées dépendantes, afin de leur apporter l'assistance individualisée que nécessite leur état psychique et physique.

Principales activités :

- accompagne et réalise auprès des personnes les actes essentiels de la vie quotidienne (soins d'hygiène, de confort, activités motrices...) ;
- réalise auprès des plus jeunes, des activités éducatives visant à encourager l'expression orale, à éveiller, à distraire, à favoriser l'expression corporelle ;
- accompagne et encourage les personnes adultes ou âgées dans les activités de la vie sociale et relationnelle ;
- participe à la prévention et à la sécurité de la personne.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce ses activités sous la responsabilité d'un travailleur social ou paramédical.

Conditions d'accès/compétences :

- diplôme d'état d'accompagnant éducatif et social spécialité accompagnement de la vie en structure collective ;
- titulaire du DEAMP, diplôme d'état d'aide médico-psychologique.

C.3. Aide soignant(e)

Finalité :

- contribue à la prise en charge d'une personne, participe à des soins répondant aux besoins d'entretien et de continuité de la vie des personnes en visant à compenser partiellement ou totalement un manque ou une diminution de leur autonomie.

Principales activités :

- assure des soins d'hygiène, de confort et des soins préventifs ;
- participe à l'identification des besoins de la personne, suit son évolution et en informe le coordinateur de services de soins ;
- informe les personnes des soins courants dispensés et donne des informations courantes à l'entourage ;
- participe à la prévention de la dépendance de la personne, la stimule ;
- situe son action au sein d'une équipe de travail pluridisciplinaire et transmet ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce ses activités sous la responsabilité d'un infirmier.

Conditions d'accès/compétences :

- titulaire du DEAS, diplôme état d'aide-soignante.

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi ;

- les étudiants infirmiers titulaires d'une équivalence du diplôme d'état d'aide-soignant (DEAS).

C.4. Auxiliaire de puériculture

Finalité :

- participe à la prise en charge individuelle jusqu'à l'adolescence de l'enfant bien portant, malade ou handicapé ;
- répond aux besoins quotidiens de l'enfant, participe aussi aux soins spécialisés qui leur sont donnés et organise des activités d'éveil.

Principales activités :

- participe à l'identification des besoins de l'enfant, suit son évolution, en informe et en rend compte ;
- participe à l'identification des ressources propres à l'enfant, à sa famille, à son environnement ;
- applique les méthodes et moyens adaptés à l'exécution de soins ;
- collabore à l'organisation de la vie de l'enfant, en favorisant sa participation dans toutes les activités quotidiennes ;
- situe son action au sein d'une équipe de travail et transmet ses observations.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce ses activités sous la responsabilité d'une puéricultrice, d'une éducatrice de jeunes enfants, d'un infirmier ou d'autres professionnels du secteur santé, éducatif ou social.

Conditions d'accès/compétences :

- titulaire du CAFAP.

La classification dans cette catégorie requiert une bonne maîtrise des outils de base nécessaire à l'emploi.

E.10. Responsable de secteur

Finalité :

- analyse la demande et propose au demandeur le service le plus adapté à ses besoins ;

- encadre une équipe de personnel d'intervention ;
- en assure sa mise en œuvre et le suivi en mobilisant les ressources humaines nécessaires.

Principales activités :

- évalue les besoins ;
- définit un projet de vie du demandeur avec lui ;
- formalise l'action qui sera mise en œuvre ;
- évalue régulièrement l'intervention ou l'aide technique mise en œuvre ;
- organise l'activité des intervenants ;
- les évalue et propose des plans de formation individuels.

Conditions particulières d'exercice de la fonction :

- exerce sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique.

Conditions d'accès/compétences :

- les compétences nécessaires acquises par la formation initiale, la formation ou l'expérience professionnelle, allient théorie et pratique de processus avancés.

Elles correspondent le plus souvent à celles déterminées au niveau III de l'Éducation nationale, tel que notamment :

- un diplôme d'état CESH, d'assistante sociale, d'éducateur spécialisé ou de travail social ;
- ou bien à celles du personnel titulaire du diplôme de TISF ayant au moins 10 ans d'ancienneté, et ayant une formation complémentaire d'adaptation au poste ;
- BTS SP3S (services et prestations des secteurs sanitaire et social). »

Article 2

Autres dispositions de l'article 4, chapitre I^{er}, du titre III.

Les autres dispositions non visées à l'article précédent restent inchangées.

Article 3

Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Date d'entrée en vigueur. – Agrément

L'avenant prendra effet sous réserve de son agrément, conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Article 5

Extension

Les partenaires sociaux demandent également l'extension du présent avenant.

Par nature, l'avenant s'applique à l'ensemble des structures de la branche, quelle que soit leur taille, y compris celles employant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 5 septembre 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002

Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : 2609. – **ETAM**

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019
(OCCITANIE)

NOR : ASET1950555M

IDCC : 2609

Entre :

SCOP BTP Sud-Ouest ;

FFB Occitanie ;

CAPEB Occitanie,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

BATIMAT-TP CFTC ;

CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006, étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment, les organisations d'employeurs et de salariés du bâtiment, adhérentes aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, se sont réunies et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie.

Compte tenu de la réforme territoriale engagée au niveau institutionnel, les parties sont convenues de déterminer les barèmes de salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment dans le périmètre géographique de la nouvelle région Occitanie, avec un objectif de convergence au plus tard le 1^{er} janvier 2021.

Article 1^{er}

Pour la région Occitanie, les parties signataires du présent accord prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ont fixé, par accord du 22 février 2019, le barème des salaires mensuels minimaux des ETAM du bâtiment comme indiqué dans les tableaux ci-après.

Dans les départements suivants : Aude, Gard, Hérault, Lozère, Pyrénées-Orientales pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 553,58	10,24
Niveau B	1 637,45	10,80
Niveau C	1 770,57	11,67
Niveau D	1 917,57	12,64
Niveau E	2 126,54	14,02
Niveau F	2 459,05	16,21
Niveau G	2 691,05	17,74
Niveau H	2 963,16	19,54

Dans les départements suivants : Ariège, Aveyron, Haute-Garonne, Gers, Lot, Hautes-Pyrénées, Tarn et Tarn-et-Garonne pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Occitanie est fixé comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL MINIMAL	TAUX HORAIRE MINIMAL
Niveau A	1 571,78	10,36
Niveau B	1 656,54	10,92
Niveau C	1 770,57	11,67
Niveau D	1 940,08	12,79
Niveau E	2 126,54	14,02
Niveau F	2 511,78	16,56
Niveau G	2 749,08	18,12
Niveau H	3 026,46	19,95

Article 2

Compte tenu de la structure des entreprises de la branche et de la volonté des parties signataires de maintenir un statut social homogène au bénéfice de l'ensemble des ETAM de la profession, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 3

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

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministre du travail.

Fait à Toulouse, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3114

Convention collective nationale
IDCC : 959. – LABORATOIRES DE BIOLOGIE MÉDICALE
EXTRAHOSPITALIERS

ACCORD DU 31 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2019

NOR : ASET1950553M
IDCC : 959

Entre :

SNMB ;

SLBC,

D'une part, et

FNIC CGT ;

FSS CFDT ;

Pharmacie LABM FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Lors de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective des laboratoires de biologie médicale extrahospitaliers, il a été décidé une augmentation des salaires de 2,26 % de l'ensemble de la grille au 1^{er} février 2019.

Personnel d'entretien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES PAR SEMAINE ou 151,67 heures par mois
135	10,03	1 521,33
150	10,07	1 526,65
160	10,10	1 531,50
170	10,13	1 536,80
180	10,17	1 541,97
200	10,23	1 551,66

Personnel de secrétariat

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,30	1 561,51
220	10,47	1 588,09
230	10,82	1 640,47
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86

Personnel informaticien

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES Par semaine ou 151,67 heures par mois
210	10,30	1 561,51
220	10,47	1 588,09
230	10,82	1 640,47
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Personnel qualitatif

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Personnel infirmier

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
250	11,50	1 744,12

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
260	11,85	1 796,65
270	12,19	1 848,86

Si expérience acquise de prélèvements des enfants de moins de 5 ans, coefficient augmenté de 10 points.

Personnel technique

Technicien C

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,16	1 692,36

Technicien B

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
240	11,16	1 692,36
250	11,50	1 744,12
270	12,19	1 848,86
280	12,53	1 900,92
290	12,88	1 952,83

Technicien A

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
300	13,25	2 010,04
310	13,69	2 076,02
350	15,44	2 341,95

Cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE POUR 35 HEURES par semaine ou 151,67 heures par mois
400	17,45	2 646,35
500	21,82	3 310,16
600	26,21	3 975,68
800	34,96	5 302,22

Tutorat

(art. 2.1.7 « Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie »)

Dans le cadre des contrats de professionnalisation de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 23 mai 2006, le tuteur percevra une prime mensuelle de tutorat égale à 1/29 du salaire conventionnel du coefficient 290.

Un salarié diplômé du CQP référent qualité percevra une prime mensuelle de 4 % du salaire conventionnel du coefficient 290, quel que soit le coefficient du salarié diplômé : soit 78,11 € pour un emploi à temps plein.

Les parties signataires n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, dans la mesure où les salaires minima conventionnels ont vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche sans aucune condition d'effectifs.

Rappel du Smic horaire en vigueur au 1^{er} janvier 2019 : 10,03 € soit 1 521,22 € pour 151,67 heures.

Au salaire réel s'ajoute la prime d'ancienneté, dont le montant est calculé sur le salaire minimum de l'emploi occupé par le salarié proportionnellement au nombre d'heures effectives de travail.

Un exemplaire original sera également établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 31 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3254

Convention collective nationale
IDCC : 993. – **PROTHÉSISTES DENTAIRES
ET PERSONNELS DES LABORATOIRES
DE PROTHÈSES DENTAIRES**

PROTOCOLE D'ACCORD DU 1^{ER} MARS 2019
RELATIF À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES
EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE (ANNEXE III)

NOR : ASET1950544M
IDCC : 993

Entre :

UNPPD,

D'une part, et

FNISPAD ;

FSS CFDT ;

FSPSS FO ;

FSA CGT ;

UNSA santé sociaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Une actualisation de l'annexe III « Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage » de la convention collective nationale des prothésistes dentaires et laboratoires de prothèse dentaire, conformément à l'avenant ci-joint, interviendra à la date de parution de l'arrêté ministériel d'extension au *Journal officiel*.

Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 1^{er} mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE III

Rémunération des personnes en contrat d'apprentissage signé à compter du 1^{er} janvier 2019

La rémunération des apprentis préparant la formation de CTM en apprentissage ne peut être inférieure à :

	AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
1 ^{re} année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Pour les candidats préparant un baccalauréat professionnel de prothèse dentaire en 3 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
Bac pro	1 ^{re} année	27 % du Smic	43 % du Smic	53 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
	2 ^e année	39 % du Smic	51 % du Smic	61 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
	3 ^e année	55 % du Smic	67 % du Smic	78 % du Smic	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Pour les candidats préparant un BTS de prothèse dentaire en 2 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
BTS prothésiste dentaire	1 ^{re} année	67 % du Smic	78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
	2 ^e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Pour les candidats à une formation par alternance préparant le BTM en 3 années la rémunération ne peut être inférieure à :

		AVANT 18 ANS	18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
BTM	1 ^{re} année	37 % du Smic	49 % du Smic	61 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
	2 ^e année	53 % du Smic	65 % du Smic	78 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »
	3 ^e année	61 % du Smic	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Pour les candidats titulaires du baccalauréat professionnel en prothèse dentaire préparant le BTM en 1 an, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
BTM	En 1 an	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Pour les candidats préparant BTMS ou BMS prothésiste dentaire, la rémunération ne peut être inférieure à :

		18 À 20 ANS	21 À 25 ANS	26 ANS ET PLUS
BTMS BMS prothésiste dentaire	1 ^{re} et 2 ^e année	80 % du Smic	93 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »	100 % du Smic ou si plus favorable de l'échelon « auxiliaire en prothèse dentaire »

Brochure n° 3010

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

ACCORD DU 13 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS
NOR : ASET1950535M
IDCC : 1978

Entre :
PRODAF ;
SNPCC ;
FFAF,

D'une part, et

UNSA ;
FGTA FO ;
CSFV CFTC ;
FS CFDT,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux du 21 janvier 1997 étendue ;

Vu l'accord national sur la réduction et l'aménagement du temps de travail du 13 juin 2000 étendu ;

Vu l'accord collectif sur la composition et le fonctionnement de la CPPNI de la branche en date du 19 janvier 2018 (en cours d'extension) ;

Vu l'accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiaux du 9 décembre 2009 étendu ;

Vu l'article L. 2241-1 du code du travail,
les partenaires sociaux réunis en commission mixte paritaire le 9 janvier 2019 sont convenus des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Champ d'application du présent accord

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1.1 de la convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux du 21 janvier 1997 étendue, modifiée par l'avenant n° 12 du 7 avril 2016 étendu. Le champ d'application du présent accord étant

national, il s'applique en Guadeloupe, Guyane, Martinique, Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon, selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 2

Revalorisation de la grille de salaires

Les salaires minimaux conventionnels de la branche (base 151,67 heures) sont revalorisés dans les conditions suivantes :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMAL
I	1	110	1 550,40
	2	120	1 555,50
	3	130	1 560,60
II	1	210	1 567,70
	2	220	1 570,80
	3	230	1 581,00
III	1	310	1 590,38
	2	320	1 601,09
	3	330	1 649,28
IV	1	410	1 686,73
	2	420	1 713,55
	3	430	1 745,66
V	1	510	1 884,90
	2	520	1 991,98
	3	530	2 099,08
VI	1	610	2 205,73
	2	620	2 365,05
	3	630	2 598,12
VII	1	710	3 266,21
	2	720	3 435,89
	3	730	3 605,57

Ces montants sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord.

Article 3

Conditions d'application

Les salaires minimaux fixés par le présent accord sont applicables sous réserve du respect du Smic en vigueur, lorsque celui-ci leur est supérieur.

Article 4

Égalité entre les femmes et les hommes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent accord rappellent, qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche fleuristes, vente et services des animaux familiers en date du 9 décembre 2009 étendu contient notamment des indicateurs et des orientations pouvant aider les entreprises de la branche dans la mise en œuvre pratique de ce principe d'égalité.

En outre, il est rappelé, conformément aux dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et de son décret en date du 8 janvier 2019, que les entreprises de la branche dont l'effectif atteint ou dépasse 50 salariés, devront mettre en œuvre les mesures suivantes :

- procéder à l'évaluation des écarts éventuels sur la base des indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes, tels que fixés par le décret du 8 janvier 2019 ;
- définir et programmer, selon les résultats de cette évaluation, les mesures correctives permettant d'atteindre un résultat suffisant dans un délai de 3 ans, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

À titre informatif, les entreprises de la branche dont l'effectif est compris entre 50 et 250 salariés, seront tenues de publier leurs premiers résultats avant le 1^{er} mars 2020.

Article 5

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Il est ici expressément précisé que le présent accord collectif ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salarié(e)s, en raison :

- d'une part, de l'objet d'intérêt général dudit accord, qui assure un minimum identique par coefficient aux salariés de toutes les entreprises de la branche ;
- et d'autre part, de la configuration de la branche des fleuristes, vente et services des animaux familiers, composée majoritairement d'entreprises de moins de 50 salarié(e)s (nombre moyen de salariés par entreprise : secteur fleuristes = 2,6 ; secteur animaliers = 7,5 ; secteur services = 2,4 [source rapport de branche 2017]), dont les situations sont nécessairement prises en compte dans la négociation du présent accord de salaires.

Article 6

Hiérarchie des normes

Conformément aux dispositions légales en vigueur, le présent accord s'impose aux accords collectifs d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes de ces derniers.

Article 7

Entrée en vigueur, durée et conditions de révision et dénonciation du présent accord. – Dépôt/Publicité. – Extension

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée et pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le code du travail, le présent accord est soumis à la procédure d'extension, selon les dispositions légales en vigueur. Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3082

Convention collective nationale
IDCC : 2156. – **GRANDS MAGASINS ET MAGASINS POPULAIRES**

ACCORD DU 13 MARS 2019
RELATIF À LA NÉGOCIATION SUR LES CLASSIFICATIONS
(LETTRE DE CADRAGE)
NOR : *ASET1950557M*
IDCC : *2156*

Entre :

UCV,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

L'actualisation de la classification du 31 mars 2008 est inscrite dans le calendrier 2019 de la commission mixte paritaire (CMP) de la branche des grands magasins et des magasins populaires.

Les parties signataires arrêtent le plan de travail suivant :

1. Réunion, autant de fois que nécessaire, d'un groupe de travail paritaire chargé de proposer aux négociateurs de branche :

a) Un tableau actualisé des emplois repères ;

b) Les améliorations à apporter à l'accord du 31 mars 2008.

Ce groupe de travail sera composé de trois personnes au maximum par organisations syndicales de salariés représentatives, et d'un nombre maximal de représentants égal au sein du collège employeur.

2. Réalisation d'un état des lieux sur la mise en œuvre de la grille de classification actuelle dans les entreprises de la branche. Ce travail est confié à l'observatoire de branche.

3. Actualisation de la liste des emplois repères sur la base d'un référencement confié à l'observatoire de branche.

Fait à Paris, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3241

Convention collective nationale

**IDCC : 1483. – COMMERCE DE DÉTAIL DE L'HABILLEMENT
ET DES ARTICLES TEXTILES**

AVENANT N° 1 DU 11 FÉVRIER 2019
À L'AVENANT N° 2 DU 7 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE COLLECTIF

NOR : ASET1950539M

IDCC : 1483

Entre :

FNH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

CSD CGT ;

FEC FO ;

UNSA CS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et dans la mesure où le régime de prévoyance collectif du 9 octobre 2015 instaure des garanties collectives assurées par un organisme recommandé, des prestations sans contribution de cotisation, financées par l'affectation d'une quote-part de la cotisation versée à cet organisme assureur, d'un montant de 2 %, doivent être mises en œuvre.

Le présent avenant a pour objet de proroger les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif et d'en étendre le champ des bénéficiaires.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à toutes les entreprises soumises à la convention collective nationale du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles, publiée au *Journal officiel* sous le numéro 3241 (code IDCC 1483).

Article 2

Objet

Le présent avenant a pour objet :

- de proroger pour une durée déterminée l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

L'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif conclu pour une durée déterminée initiale de 2 ans est prorogé pour une durée déterminée : du 1^{er} janvier 2020 jusqu'au terme de la recommandation de l'organisme assureur ;

- d'étendre le champ des bénéficiaires déterminé par l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif.

Les partenaires sociaux décidé qu'une partie du degré élevé de solidarité sera consacrée également à la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation quelle que soit sa durée.

Les autres dispositions de l'avenant n° 2 du 7 novembre 2017 à l'accord du 9 octobre 2015 relatif au régime de prévoyance collectif demeurent inchangées.

Article 3

Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu des spécificités de la branche composée majoritairement de TPE, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques pour ces entreprises.

Article 4

Date d'effet et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2020 et prendra fin au terme de la recommandation de l'organisme assureur.

Article 5

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 des services du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception et elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre chargé du travail en application des articles L. 2261-15 et L. 2261-24 du code du travail.

La fédération nationale de l'habillement prendra en charge les formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3152

Convention collective nationale
IDCC : 1044. – HORLOGERIE
(Commerces de gros de l'horlogerie
et branches annexes)

AVENANT N° 46 DU 12 MARS 2019
RELATIF AUX SALAIRES (ANNEXE II)
NOR : ASET1950534M
IDCC : 1044

Entre :

FH,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FGMM CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord a pour objet de fixer les salaires minimaux applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'horlogerie.

Article 1^{er}

Minima professionnels

Salariés non cadres :

Ouvriers et employés

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	1 538
	II	1 559
II	I	1 592
	II	1 635
III	I	1 679
	II	1 745

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
IV	I	1 837
	II	1 950
V	I	2 053
	II	2 166

Agents de maîtrise

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 235
	II	2 448
II	I	2 529
	II	2 666

Salariés cadres :

Cadres débutants

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 453

Cadres 35 heures

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT base 35 heures
I	I	2 857
	II	3 098
II	I	3 337
	II	3 702
III	I	4 040
	II	5 131
IV	-	

Cadres forfait jour

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	MINIMUM MENSUEL BRUT
I	I	
	II	
II	I	3 696
	II	4 122
III	I	4 361
	II	5 452
IV	I	
	-	

Article 2

Égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

Conformément au chapitre V de l'accord de branche du 22 juin 2009 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Les signataires rappellent l'objectif posé par la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, de rechercher les moyens de supprimer les écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes.

À cette fin, les signataires demandent aux entreprises de mesurer les écarts non objectifs. S'ils existent, d'en déterminer les origines et de mettre en place des actions adaptées en vue de les supprimer.

Article 3

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Le présent avenant ne nécessite pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles il s'applique également.

Article 4

Opposabilité

Les parties conviennent que le présent avenant constitue un accord normatif de branche ; par conséquent aucun accord d'entreprise ou d'établissement ou de quelque niveau que ce soit ne pourra déroger à ses dispositions, à moins que celles-ci ne soient plus favorables aux salariés.

Article 5

Dépôt et entrée en vigueur

Le présent avenant sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Il sera procédé dans les meilleurs délais aux formalités légales en vue du dépôt et de l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1^{er} mai 2019 pour les entreprises adhérentes à l'organisation patronale signataire, et au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension pour les autres. Son extension sera demandée dans les meilleurs délais.

Fait à Paris, le 12 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3090

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

AVENANT N° 77 DU 27 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} JANVIER 2019
(ANNEXE II « SALAIRES »)

NOR : ASET1950533M
IDCC : 1527

Entre :
FNAIM ;
SNPI ;
UNIS,

D'une part, et
CSFV CFTC ;
FS CFDT ;
SNUHAB CFE-CGC ;
FEC FO OSDD,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Article 1^{er}

Le présent avenant a pour objet de fixer, à compter du 1^{er} janvier 2019, les salaires minima bruts annuels pour l'ensemble des salariés classés des entreprises de la branche de l'immobilier à l'exclusion des résidences de tourisme qui bénéficient de leur propre grille salariale.

En conséquence, le salaire minimum brut annuel sera fixé comme suit pour chaque niveau :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
E1	19 776
E2	20 252
E3	20 506

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM BRUT ANNUEL (*)
AM1	20 804
AM2	22 779
C1	24 031
C2	32 255
C3	38 433
C4	43 283
(*) Sur 13 mois, hors prime d'ancienneté. E = employé ; AM = agent de maîtrise ; C = cadre.	

Article 2

Il est rappelé que l'évolution des minima n'a pas vocation à se substituer aux négociations dans les entreprises.

Article 3

Le présent avenant s'appliquera au 1^{er} janvier 2019 aux syndicats signataires. Les parties conviennent de demander l'extension du présent avenant dans les meilleurs délais.

De plus, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les partenaires sociaux précisent que cet avenant s'applique de la même manière aux entreprises de moins de 50 salariés et aux entreprises de 50 salariés et plus.

Fait à Paris, le 27 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3131

Convention collective nationale

IDCC : 1404. – **ENTREPRISES DE MAINTENANCE, DISTRIBUTION
ET LOCATION DE MATÉRIELS AGRICOLES,
DE TRAVAUX PUBLICS, DE BÂTIMENT, DE MANUTENTION,
DE MOTOCULTURE DE PLAISANCE
ET ACTIVITÉS CONNEXES, DITE SDLM**

AVENANT N° 7 DU 15 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950541M

IDCC : 1404

Entre :

SEDIMA ;

FNAR,

D'une part, et

FM CFE-CGC ;

FGMM CFDT ;

FNSM CFTC ;

FCM FO,

D'autre part,

Vu la convention collective nationale métropolitaine des entreprises de la maintenance, distribution et location de matériels agricoles, de travaux publics, de bâtiments, de manutention, de motoculture de plaisance, et activités connexes, dite SDLM ;

Vu l'accord relatif à la définition et à la programmation des mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes signé le 8 mars 2011 (étendu par arrêté du 11 janvier 2012, *Journal officiel* de la République française du 18 janvier 2012) ;

Considérant la hausse du Smic intervenue au 1^{er} janvier 2019 par décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 (*Journal officiel* du 20 décembre 2018),

Les partenaires sociaux ont convenu de fixer la grille des salaires minima applicable à compter du 1^{er} mars 2019 comme suit :

Article 1^{er}

Salaires minima conventionnels mensuels garantis applicables à compter du 1^{er} mars 2019

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM MENSUEL base 151,67 heures
Ouvriers Employés	I	A10	1 530,20
		A20	1 553,15
	II	A30	1 576,46
		A40	1 600,10
		A50	1 624,11
	III	A60	1 669,57
		A70	1 716,33
		A80	1 764,39
Techniciens Agents de maîtrise	IV	B10	1 817,31
		B20	1 899,10
		B30	1 984,55
	V	B40	2 073,86
		B50	2 167,18
		B60	2 264,70
	VI	B70	2 366,62
		B80	2 473,11
Cadres	VII	C10	2 596,76
		C20	2 856,45
	VIII	C30	3 284,92
		C40	3 777,66
	IX	C50	4 344,30
		C60	4 995,93

Article 2

Champ d'application de l'avenant

Le champ d'application professionnel, personnel et géographique du présent avenant est celui prévu par le chapitre I.1 de la convention collective nationale.

Article 3

Entrée en vigueur de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à la date du 1^{er} mars 2019.

Compte tenu de l'objet de l'accord, il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Dispositions finales

Cet avenant complète la liste du document n° 2 « liste des accords salariaux conclus depuis le 3 juillet 2007 » de l'avenant du 23 avril 2012 portant révision de la convention collective nationale du 30 octobre 1969 modifiée.

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent avenant a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives afin de permettre le cas échéant l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi.

Le présent avenant est déposé au ministère en charge du travail ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent avenant au ministre en charge du travail.

Fait à Paris, le 15 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157

Convention collective nationale
IDCC : 2528. – INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE,
ARTICLES DE VOYAGE, CHASSE-SELLERIE,
GAINERIE, BRACELETS EN CUIR

ACCORD DU 11 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} FÉVRIER 2019

NOR : ASET1950536M
IDCC : 2528

Entre :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

THC CGT ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires font l'objet d'une négociation au minimum annuelle au niveau de la branche.

Les salaires minima bruts mensuels de base sont fixés pour la durée légale mensuelle du travail en vigueur à ce jour.

Le salaire minimum brut mensuel de base prend en compte l'ensemble des éléments légaux, conventionnels et usuels des salaires bruts quelles qu'en soient la nature et la périodicité, à l'exception :

- des rémunérations afférentes aux heures supplémentaires ;
- des remboursements de frais ne supportant pas de cotisation de sécurité sociale ;
- des versements effectués en application de la législation sur l'intéressement et la participation et n'ayant pas le caractère de salaires.

Champ d'application

Cet accord s'applique en France dans l'ensemble des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse-sellerie, gainerie, bracelets en cuir normalement visées par la nomenclature de l'INSEE sous le numéro : 1512Z et suivants (à l'exclusion des courroies en cuir, articles divers en cuir à usages techniques, semelles et talons en cuir pour chaussure) ainsi que dans les autres activités citées ci-dessous en dehors de toute nomenclature.

Des fabrications visées sous ces rubriques sont notamment comprises les fabrications suivantes :

- articles de bureau ;
- articles de chasse et pêche ;
- articles pour chiens et chats ;
- articles de sellerie-bourrellerie ;
- articles de sellerie automobile/marine ;
- attaché-case – pilote-case ;
- baudriers, équipements militaires, ceintures cuir ;
- boîtes et coffrets en cuir et autres objets habillés de cuir ;
- bracelets pour montre ;
- cartables – sacs d'écoliers ;
- étuis chéquiers ;
- étuis à clefs ;
- étuis divers de petite maroquinerie ;
- étuis spécifiques jumelles, appareils de photographie ;
- malles – cantines ;
- porte-cartes (crédit, photographie, identité) ;
- portefeuilles ;
- porte-monnaie, bourses, porte-billets ;
- porte-habits ;
- sacs dames/fillettes ;
- sacs hommes ;
- sacs de sport ;
- sacs de voyage ;
- sacs spécifiques photo, audiovisuel ;
- sacoches pour cycles et motocycles ;
- serviettes, porte-documents,
- trousses de toilette ;
- trousses de petite maroquinerie (maquillage, manucure, couture) ;
- trousses d'écoliers ;
- valises ;
- vanity-case...

Cette liste est non exhaustive.

En outre, en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il a été procédé à la fusion de la convention collective des industries de la maroquinerie, articles de voyage, chasse sellerie, gainerie, bracelets en cuir d'une part et celle de la ganterie de peau (entreprises répertoriées sous la nomenclature NAF 1419 Z) d'autre part (arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, *Journal officiel* du 10 mai 2017).

Deux grilles ont été négociées respectivement les 16, 30 janvier 2019 et le 6 février 2019. La branche est parvenue à un accord le 11 février 2019.

Grille pour les industries de la maroquinerie, articles de voyage,
chasse sellerie, gainerie, bracelet en cuir

La grille ci-dessous est constituée de niveaux pour chaque catégorie professionnelle. Les classifications sont définies par niveau et par échelon. La convention collective nationale détermine le salaire minimum par niveau. Les échelons sont définis dans l'entreprise.

(En euros.)

	OUVRIER	EMPLOYÉ	TAM	CADRE
Niveau I	1 535	1 535		
Niveau II	1 543	1 543		
Niveau III	1 554	1 554	1 625	
Niveau IV			1 786	2 324
Niveau V			1 900	3 109
Niveau VI				3 567

Grille pour la ganterie de peau

Les salaires sont les suivants pour le personnel atelier :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE MENSUEL
Personnel ouvrier		
I	1	1 526,06
	2	1 533,13
II	1	1 565,12
	2	1 600,33
III	2	1 630,74
	3	1 664,34
	4	1 664,34
Personnel employé et ETAM		
I	1	1 526,06
	2	1 533,79
II	1	1 557,32
	2	1 569,44
	3	1 631,54
III	1	1 749,08
	2	1 873,95
	3	1 998,79
	4	2 123,61
IV	1	2 311,52
	2	2 873,94
Personnel cadre		
V	1	3 296,34

Dans les branches de la maroquinerie et de la ganterie de peau, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariées compte tenu de l'objet de l'accord.

Égalité professionnelle

En application de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et de l'accord du 29 janvier 2018 relatif à l'égalité professionnelle et à la mixité entre les femmes et les hommes dans les industries de la maroquinerie (IDCC 2528), les parties signataires conviennent que les différences de salaire de base et de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Validité

Cet accord est valide tant que les principes qui ont prévalu à son établissement ne sont pas remis en cause et notamment la durée du travail légale à ce jour.

L'accord est applicable à partir du 1^{er} février 2019.

Dénonciation

L'accord peut être dénoncé à la demande de l'une ou l'autre partie signataire en respect des procédures légales.

Dépôt. – Extension

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail selon les conditions prévues par la loi.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord notamment dans le cadre de la procédure accélérée prévue à l'article L. 2261-26 du code du travail à toutes les entreprises dont le code APE est le suivant : 1512Z et 1419Z.

Les parties demandent au ministère d'étendre rapidement le présent accord.

Fait à Paris, le 11 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 1628. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(Deux-Sèvres)
(1^{er} juillet 1991)**

*(Bulletin officiel n° 1992-10 bis)
(Étendue par arrêté du 31 juillet 1992,
Journal officiel du 12 août 1992)*

**ACCORD DU 25 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS
ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1950532M
IDCC : 1628

Entre :

UIMM Deux-Sèvres,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Il est institué dans le cadre de la convention collective des industries métallurgiques des Deux-Sèvres un barème des taux effectifs garantis annuels applicable à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'accord national du 21 juillet 1975 sur les classifications modifié par les avenants du 30 janvier 1980, 21 avril 1981, 4 février 1983, 25 janvier 1990 et 10 juillet 1992.

Les taux effectifs garantis représentent le montant des salaires pour chaque niveau de classification au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés, sous réserve des dispositions de l'article 29 de la convention collective concernant les salariés de moins de 18 ans.

Les taux effectifs garantis ne serviront pas de base de calcul à la prime d'ancienneté prévue par la convention collective.

Article 2

Le barème des taux effectifs garantis est fixé pour la durée légale du travail actuellement en vigueur soit 35 heures. Leurs montants devront être adaptés en fonction de l'horaire de travail effectif et en conséquence supporter les majorations légales pour heures supplémentaires.

Pour vérifier l'application du barème des taux effectifs garantis et le comparer aux sommes réellement perçues, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire, quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soumis à cotisations sociales, à l'exception des éléments suivants :

- les sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- les primes d'ancienneté telles que définies par la convention collective ;
- les sommes perçues dans le cadre d'un accord d'intéressement ou de participation ;
- les majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- les primes basées sur l'assiduité ;
- les primes liées à l'organisation du travail (travail en équipe, travail de nuit).

Article 3

Pour un horaire hebdomadaire travaillé de 35 heures, le barème des taux effectifs garantis annuels à compter de l'année 2019 s'établit comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	MONTANT
140	18 256
145	18 367
155	18 445
170	18 605
180	18 632
190	18 830
215	19 258
225	19 572
240	20 130
255	21 202
270	22 259
285	23 350
305	24 784
335	26 969
365	29 367
395	32 008

Article 4

Le présent accord prend effet à compter de l'année 2019.

Article 5

Sauf disposition plus favorable adoptée par l'entreprise, la valeur du point permettant de déterminer les rémunérations minimales hiérarchiques est fixée à 5,42 € (base 35 heures) à compter du 1^{er} avril 2019.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont adaptables à l'horaire de travail effectif. Elles servent de base au calcul de la prime d'ancienneté.

Article 6

Les travailleurs à domicile sont exclus de l'application du présent accord.

Article 7

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

Article 8

Le présent accord sera déposé au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Niort et à la direction des relations du travail à Paris.

Fait à Niort, le 25 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 887. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES
(Eure)
(1^{er} juillet 1976)
(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,
Journal officiel du 18 mai 1979)

ACCORD DU 1^{ER} FÉVRIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES
(BASE DE CALCUL DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ),
AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES EFFECTIVES ET À L'INDEMNITÉ DE PANIER
NOR : ASET1950542M
IDCC : 887

Entre :
UIMM Eure,
D'une part, et
USME CGT-FO ;
CFDT métallurgie de l'Eure,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail, les organisations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes du département de l'Eure du 1^{er} juillet 1976 modifiée et l'union des industries et métiers de la métallurgie de l'Eure se sont réunies pour négocier sur les salaires. Le présent accord prévoit la revalorisation de ceux-ci selon plusieurs modalités, déterminées dans la convention collective susvisée.

Article 1^{er}

Rémunérations minimales hiérarchiques

Les rémunérations minimales hiérarchiques correspondant aux coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, servent de base à la prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective de la métallurgie de l'Eure.

En application de l'accord national du 13 juillet 1983, modifié par l'avenant du 17 janvier 1991, elles sont adaptables à l'horaire de travail effectif et assorties des majorations de 5 % pour les ouvriers et de 7 % pour les agents de maîtrise d'atelier.

À compter du 1^{er} février 2019, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,59 €.

Ces rémunérations minimales hiérarchiques serviront uniquement à la détermination de la base conventionnelle de la prime d'ancienneté.

Article 2

Rémunérations annuelles effectives

Le barème des rémunérations minimales annuelles garanties créé par l'accord du 7 mai 1991 (en application de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu) et applicable à l'ensemble des catégories de personnels visés par l'accord national du 21 juillet 1975 modifié, relatif à la classification est établi sur la base de la durée légale du travail.

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2019, le suivant :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT hiérarchique	RAE ANNUELLE 2019
I	1	140	18 574
	2	145	18 574
	3	155	18 574
II	1	170	18 836
	2	180	19 381
	3	190	20 081
III	1	215	21 787
	2	225	22 214
	3	240	23 440
IV	1	255	24 505
	2	270	25 661
	3	285	26 695
V	1	305	28 438
	2	335	30 947
	3	365	33 170
		395	35 988

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé normalement toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois). (Les articles L. 1132-1 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

Ce barème sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail effectif de chaque mensuel et appliqué au *pro rata temporis* en fonction des dates d'entrée ou de sortie, en cas de changement de classification intervenu en cours d'année ainsi qu'en cas de suspension du contrat de travail. Ces montants supporteront les majorations légales pour heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'en-

semble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

- prime d'ancienneté prévue à l'article 15 de l'avenant n° 1 de la convention collective territoriale des industries métallurgiques de l'Eure ;
- majoration pour travaux pénibles, dangereux, insalubres ;
- primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole.

En application de ce principe, seront exclues de l'assiette de vérification : les participations découlant de la législation sur l'intéressement et n'ayant pas le caractère de salaire, ainsi que les sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale.

Ces barèmes de rémunérations annuelles effectives sont sans incidence sur les rémunérations minimales hiérarchiques visées à l'article 1^{er}.

Article 3

Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 20 de l'avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,40 € à compter du 1^{er} février 2019.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, il est précisé que le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Article 6

Notification, dépôt, extension

Le présent accord sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires sont convenues de demander l'extension du présent accord en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Évreux, le 1^{er} février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : 822. – MÉTALLURGIE

(Savoie)

(29 décembre 1975)

(Étendue par arrêté du 25 juillet 1980,
Journal officiel du 18 septembre 1980)

ACCORD DU 12 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX BARÈMES DES RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES

GARANTIES ANNUELLES (REGA) À PARTIR DE L'ANNÉE 2019

ET DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH) POUR LA SAVOIE

NOR : ASET1950554M

IDCC : 822

Entre :

UIMM Savoie,

D'une part, et

CFDT ;

CFE-CGC ;

FO métaux,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis le 1^{er} février 2019 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2019, la réévaluation des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) et la valeur de point pour les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie.

Cette analyse a porté tant sur le contexte économique général que sur le sujet particulier du pouvoir d'achat en 2018. Les appointements minimaux et la valeur de point définis ci-dessous tiennent compte de cette analyse.

Sur cette base, les signataires ont convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

REGA 2019

Dans la perspective de n'avoir qu'un seul barème pour la REGA applicable à l'ensemble des « Mensuels », le barème de la REGA « Agent de maîtrise » avait été temporairement gelé. Le rattrapage

étant aujourd'hui terminé, ne demeure plus qu'un barème unique de REGA applicable à l'ensemble des « Mensuels » de la Savoie.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles (REGA) prévues à l'article 1^{er} de l'accord du 12 février 1991 complétant la convention collective du 29 décembre 1975 modifiée applicable aux mensuels de la métallurgie de la Savoie est fixé, à partir de l'année 2019, selon le barème annexé au présent accord (annexe I).

Article 2

RMH au 1^{er} mars 2019

La valeur du point des mensuels de la Savoie servant exclusivement de base de calcul de la prime d'ancienneté prévue à l'article 32 de ladite convention collective est fixée à 5,12 €, base 35 heures hebdomadaires, à compter du 1^{er} mars 2019.

Le barème des rémunérations mensuelles minimales hiérarchiques figure dans le barème annexé.

L'augmentation accordée concerne l'ensemble des coefficients de la grille hiérarchique nationale à l'exception des coefficients 140, 145, 155, 170, 180, 190 dont les montants sont revalorisés et fixés à :

Base 151,67 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	RMH
140	890,47
145	890,47
155	917,87
170	949,18
180	978,52
190	982,44

Article 3

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur au lendemain de son dépôt auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

Article 4

Entreprises de moins de 50 salariés

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

En effet, le présent accord a pour objet de fixer les salaires minima applicables à tous les « Mensuels » de la métallurgie de la Savoie en fonction des coefficients de la classification découlant de l'accord national du 21 juillet 1975 modifié.

En conséquence, aucune stipulation spécifique en fonction de l'effectif de l'entreprise ne peut être envisagée.

Article 5

Formalités de dépôt

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord est notifié à chacune des organisations représentatives.

Conformément aux articles D. 2231-2, D. 2231-4 et D. 2231-5 du code du travail, le présent accord est déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et du greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Chambéry, le 12 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES (REGA) À PARTIR DE L'ANNÉE 2019

Base hebdomadaire de 35 heures.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	REGA
V		395	32 138
	3	365	29 741
	2	335	27 369
	1	305	25 086
IV	3	285	23 547
	2	270	22 500
	1	255	21 424
III	3	240	20 591
	2	225	19 792
	1	215	19 438
II	3	190	19 052
	2	180	18 861
	1	170	18 762
I	3	155	18 630
	2	145	18 576
	1	140	18 531

ANNEXE II

BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES AU 1^{ER} MARS 2019

Base hebdomadaire de 35 heures.

Valeur du point : 5,12 €.

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS ⁽¹⁾		AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER ⁽²⁾		ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
V		395			2 022,40		2 163,97	2 022,40
	3	365			AM 7 1 868,80	AM 7	1 999,62	1 868,80
	2	335			AM 6 1 715,20	AM 6	1 835,26	1 715,20
	1	305			AM 5 1 561,60	AM 5	1 670,91	1 561,60
IV	3	285	TA 4	1 532,16	AM 4 1 459,20	AM 4	1 561,34	1 459,20
	2	270	TA 3	1 451,52				1 382,40
	1	255	TA 2	1 370,88	AM 3 1 305,60	AM 3	1 396,99	1 305,60
III	3	240	TA 1	1 290,24	AM 2 1 228,80	AM 2	1 314,82	1 228,80
	2	225						1 152,00
	1	215	P3	1 155,84	AM 1 1 100,80	AM 1	1 177,86	1 100,80
II	3	190	P2	1 031,56				982,44
	2	180						978,52
	1	170	P1	996,64				949,18

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	OUVRIERS ⁽¹⁾		AGENTS DE MAÎTRISE (sauf AM d'atelier)	AGENTS DE MAÎTRISE D'ATELIER ⁽²⁾		ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
I	3	155	03	963,76				917,87
	2	145	02	934,99				890,47
	1	140	01	934,99				890,47
(1) En application de l'accord national du 30 janvier 1980, les rémunérations minimales hiérarchiques des ouvriers sont majorées de 5 %.								
(2) Par application du protocole d'accord national du 30 janvier 1980, la majoration des rémunérations minimales hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier est portée de 5 % à 7 %.								

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 6 MARS 2019
RELATIF À L'INDEMNITÉ DE PANIER AU 1^{ER} AVRIL 2019
NOR : ASET1950549M
IDCC : 2489

Entre :
UIMM Vendée,
D'une part, et
UD CGT ;
UD FO ;
UD CFDT ;
UD CFTC,
D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le montant de l'indemnité de panier, prévue par l'article 40 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée est porté à 8,79 €.

Article 2

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

Article 3

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 4

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES
(Vendée)

ACCORD DU 6 MARS 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES (RMH)
AU 1^{ER} AVRIL 2019
NOR : ASET1950548M
IDCC : 2489

Entre :
UIMM Vendée,
D'une part, et
UD CGT ;
UD FO ;
UD CFDT ;
UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont revalorisées. La valeur du point base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est ainsi fixée à 5,22 €.

Article 2

En application de l'article 32 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée, les RMH des ouvriers et des agents de maîtrise d'atelier sont majorées respectivement, de 5 % et de 7 %.

Article 3

L'application de la valeur du point ainsi fixée conduit à la mise en place des RMH suivant le tableau figurant en annexe I.

Article 4

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

Article 5

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 6

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée entrera en vigueur le 1^{er} avril 2019.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

BARÈME DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ APPLICABLE À COMPTER DU 1^{ER} AVRIL 2019

Base de calcul pour 35 heures par semaine applicable au 1^{er} avril 2019.

Valeur du point : 5,22 € pour 35 heures semaine.

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

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	730,80	21,92	29,23	36,54	43,85	51,16	58,46	65,77	73,08	80,39	87,70	95,00	102,31	109,62
	2	145	756,90	22,71	30,28	37,85	45,41	52,98	60,55	68,12	75,69	83,26	90,83	98,40	105,97	113,54
	3	155	809,10	24,27	32,36	40,46	48,55	56,64	64,73	72,82	80,91	89,00	97,09	105,18	113,27	121,37
II	1	170	887,40	26,62	35,50	44,37	53,24	62,12	70,99	79,87	88,74	97,61	106,49	115,36	124,24	133,11
	2	180	939,60	28,19	37,58	46,98	56,38	65,77	75,17	84,56	93,96	103,36	112,75	122,15	131,54	140,94
	3	190	991,80	29,75	39,67	49,59	59,51	69,43	79,34	89,26	99,18	109,10	119,02	128,93	138,85	148,77
III	1	215	1 122,30	33,67	44,89	56,12	67,34	78,56	89,78	101,01	112,23	123,45	134,68	145,90	157,12	168,35
	2	225	1 174,50	35,24	46,98	58,73	70,47	82,22	93,96	105,71	117,45	129,20	140,94	152,69	164,43	176,18
	3	240	1 252,80	37,58	50,11	62,64	75,17	87,70	100,22	112,75	125,28	137,81	150,34	162,86	175,39	187,92
IV	1	255	1 331,10	39,93	53,24	66,56	79,87	93,18	106,49	119,80	133,11	146,42	159,73	173,04	186,35	199,67
	2	270	1 409,40	42,28	56,38	70,47	84,56	98,66	112,75	126,85	140,94	155,03	169,13	183,22	197,32	211,41
	3	285	1 487,70	44,63	59,51	74,39	89,26	104,14	119,02	133,89	148,77	163,65	178,52	193,40	208,28	223,16

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
V	1	305	1 592,10	47,76	63,68	79,61	95,53	111,45	127,37	143,29	159,21	175,13	191,05	206,97	222,89	238,82
	2	335	1 748,70	52,46	69,95	87,44	104,92	122,41	139,90	157,38	174,87	192,36	209,84	227,33	244,82	262,31
	3	365	1 905,30	57,16	76,21	95,27	114,32	133,37	152,42	171,48	190,53	209,58	228,64	247,69	266,74	285,80
	4	395	2 061,90	61,86	82,48	103,10	123,71	144,33	164,95	185,57	206,19	226,81	247,43	268,05	288,67	309,29

Ouvriers (majoration de 5 %)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
I	1	140	767,34	23,02	30,69	38,37	46,04	53,71	61,39	69,06	76,73	84,41	92,08	99,75	107,43	115,10
	2	145	794,75	23,84	31,79	39,74	47,68	55,63	63,58	71,53	79,47	87,42	95,37	103,32	111,26	119,21
	3	155	849,56	25,49	33,98	42,48	50,97	59,47	67,96	76,46	84,96	93,45	101,95	110,44	118,94	127,43
II	1	170	931,77	27,95	37,27	46,59	55,91	65,22	74,54	83,86	93,18	102,49	111,81	121,13	130,45	139,77
	3	190	1 041,39	31,24	41,66	52,07	62,48	72,90	83,31	93,73	104,14	114,55	124,97	135,38	145,79	156,21
III	1	215	1 178,42	35,35	47,14	58,92	70,70	82,49	94,27	106,06	117,84	129,63	141,41	153,19	164,98	176,76
	3	240	1 315,44	39,46	52,62	65,77	78,93	92,08	105,24	118,39	131,54	144,70	157,85	171,01	184,16	197,32
IV	1	255	1 397,66	41,93	55,91	69,88	83,86	97,84	111,81	125,79	139,77	153,74	167,72	181,70	195,67	209,65
	2	270	1 479,87	44,40	59,19	73,99	88,79	103,59	118,39	133,19	147,99	162,79	177,58	192,38	207,18	221,98
	3	285	1 562,09	46,86	62,48	78,10	93,73	109,35	124,97	140,59	156,21	171,83	187,45	203,07	218,69	234,31

Agents de maîtrise d'atelier (majoration de 7 %)

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
III	1	215	1 200,86	36,03	48,03	60,04	72,05	84,06	96,07	108,08	120,09	132,09	144,10	156,11	168,12	180,13
	3	240	1 340,50	40,21	53,62	67,02	80,43	93,83	107,24	120,64	134,05	147,45	160,86	174,26	187,67	201,07
IV	1	255	1 424,28	42,73	56,97	71,21	85,46	99,70	113,94	128,18	142,43	156,67	170,91	185,16	199,40	213,64
	3	285	1 591,84	47,76	63,67	79,59	95,51	111,43	127,35	143,27	159,18	175,10	191,02	206,94	222,86	238,78
V	1	305	1 703,55	51,11	68,14	85,18	102,21	119,25	136,28	153,32	170,35	187,39	204,43	221,46	238,50	255,53
	2	335	1 871,11	56,13	74,84	93,56	112,27	130,98	149,69	168,40	187,11	205,82	224,53	243,24	261,96	280,67
	3	365	2 038,67	61,16	81,55	101,93	122,32	142,71	163,09	183,48	203,87	224,25	244,64	265,03	285,41	305,80
	4	395	2 206,23	66,19	88,25	110,31	132,37	154,44	176,50	198,56	220,62	242,69	264,75	286,81	308,87	330,93

Brochure n° 3325

Convention collective régionale
IDCC : 2489. – **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
ET ASSIMILÉES**
(Vendée)

ACCORD DU 6 MARS 2019
RELATIF AUX TAUX EFFECTIFS GARANTIS ANNUELS (TEGA)
AU 1^{ER} JANVIER 2019
NOR : ASET1950547M
IDCC : 2489

Entre :

UIMM Vendée,

D'une part, et

UD CGT ;

UD FO ;

UD CFDT ;

UD CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels (TEGA) mis en place en vertu de l'article 33 de la convention collective des industries métallurgiques et assimilées de la Vendée sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Les TEGA, base 35 heures, sont des rémunérations réelles brutes annuelles garanties dont les montants, à partir de l'année 2019, sont fixés dans l'annexe I du présent accord.

Article 3

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

Article 4

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du code du travail.

Article 5

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-3 du code du travail.

Fait à La Roche-sur-Yon, le 6 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Taux effectifs garantis annuels pour l'année 2019

Date d'application : à partir de l'année 2019.

Durée légale hebdomadaire TTE : 35 heures.

(En euros.)

COEFFICIENT	OUVRIERS	MAÎTRISE D'ATELIER	ADMINISTRATIFS ET TECHNICIENS
140	18 480		18 480
145	18 510		18 510
155	18 590		18 590
170	18 705		18 705
180			18 815
190	18 935		18 935
215	19 455	19 580	19 455
225			19 820
240	20 390	20 630	20 390
255	21 325	21 710	20 905
270	22 305		21 880
285	23 440	23 580	22 905
305		25 300	23 970
335		27 465	26 105
365		29 705	28 280
395		31 940	30 405

Brochure n° 3134

Convention collective nationale

IDCC : 2205. – NOTARIAT

AVENANT N° 37 DU 21 FÉVRIER 2019

RELATIF AUX SALAIRES

NOR : ASET1950537M

IDCC : 2205

Entre :

CSN ;

SNN,

D'une part, et

Et les organisations syndicales :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Au titre de l'article 14 de la convention collective nationale du notariat du 8 juin 2001, dans sa rédaction issue de l'accord du 19 février 2015, la valeur du point est fixée à 14,02 € pour 35 heures.

Article 2

Le tableau ci-dessous indique les minima des divers niveaux arrondis à l'euro supérieur.

(En euros.)

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			1 ^{er} mars 2018 (point à 13,72 €)	1 ^{er} mars 2019 (point à 14,02 €)
Employés	E2	115	1 578	1 613
	E3	120	1 647	1 683

CATÉGORIE	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL	
			1 ^{er} mars 2018 (point à 13,72 €)	1 ^{er} mars 2019 (point à 14,02 €)
Techniciens	T1	132	1 812	1 851
	T2	146	2 004	2 047
	T3	195	2 676	2 734
Cadres	C1	220	3 019	3 085
	C2	270	3 705	3 786
	C3	340	4 665	4 767
	C4	380	5 214	5 328

L'augmentation de salaire résultant de l'application du présent accord s'impute, lorsqu'elles existent encore, sur les indemnités différentielles créées pour maintenir le salaire en cas de réduction du temps de travail à 35 heures. Il est expressément rappelé qu'aucun salaire ne peut être inférieur au Smic, sauf application des dispositions de l'accord de branche du 10 juillet 2008 relatif aux contrats de professionnalisation dans le notariat.

Article 3

Le présent accord prend effet au 1^{er} mars 2019.

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

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

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

Fait à Paris, le 21 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252

Convention collective nationale

**IDCC : 1539. – COMMERCE DE DÉTAIL DE PAPETERIE,
FOURNITURES DE BUREAU, DE BUREAUTIQUE ET INFORMATIQUE**

AVENANT DU 13 FÉVRIER 2019

RELATIF À LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE
PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

NOR : ASET1950540M

IDCC : 1539

Entre :

EBEN,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

UNSA FCS ;

SNPELAC CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent avenant a pour objet de réviser l'article 1.8 et d'abroger l'article 2.2 du texte de base de la convention collective.

Article 1^{er}

Modification de l'article 1.8

L'article 1.8 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » ci-dessous annule et remplace les dispositions des articles 1.8 « Commission de conciliation et d'interprétation » et 2.2 « Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives et les diverses instances paritaires » de la convention collective.

L'article 1.8 est désormais rédigé comme suit :

« Article 1.8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

À compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, la commission paritaire nationale sera remplacée par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La CPPNI exerce notamment les missions suivantes :

1. Missions d'intérêt général :
 - représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
 - exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
 - établir un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre :
 - de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;
 - du repos quotidien et des jours fériés ;
 - des congés payés et autres congés ;
 - du compte épargne-temps.
2. Elle peut rendre un avis sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif tel que prévu au point 1.8.5.
3. Elle peut exercer une mission de conciliation telle que prévue au point 1.8.5.
4. Elle peut exercer les missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective.
5. Elle est destinataire des conventions et accords d'entreprises conclus avec les représentants élus du personnel.
6. Elle se réunit au moins 4 fois par an en vue :
 - de la négociation annuelle sur les salaires ;
 - des négociations triennales portant sur :
 - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - les conditions de travail et gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte de la pénibilité du travail ;
 - l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
 - les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
 - des négociations quinquennales portant sur :
 - l'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
 - l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises (PEI) ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises (PERCO) lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

D'autre part, la CPPNI :

- établit l'organisation des négociations par un accord de méthode prévoyant le calendrier, les thèmes de négociations, la périodicité et les modalités de négociation ;
- commande son rapport économique et social de branche annuel.

Enfin, dans le cadre de ses missions, et dans le respect des dispositions légales, la branche décide de verrouiller les deux thèmes de négociations suivants :

- l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

- l’effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

Dès lors, aucun accord d’entreprise ne pourra présenter des dispositions inférieures aux dispositions prévues dans la branche sur l’un de ces deux thèmes, ou les accords d’entreprises devront présenter des mesures au moins équivalentes à celles fixées dans la branche.

Il est précisé que la liste des thématiques de négociation précitée n’est pas exhaustive et fera l’objet d’adaptations, dans le cadre de la CPPNI, en fonction des évolutions légales et réglementaires et des orientations paritaires décidées et validées dans les accords de méthode.

Article 1.8.1

Composition. – Présidence

La commission est composée paritairement. Le collège des représentants des salariés comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale reconnue représentative dans le champ de la convention collective.

Le collège des représentants des employeurs est constitué de représentants des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective en nombre égal à celui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence de la CPPNI sont assurées alternativement par les collèges employeurs et salariés pour une durée de 2 ans. Chaque collège désigne en son sein le membre destiné à occuper les fonctions de président ou vice-président.

La première réunion de la commission sera présidée par un représentant du collège patronal.

Le président fixe l’ordre du jour à venir, tel que décidé paritairement, et en réfère au secrétariat de la convention collective pour l’organisation des prochaines réunions. En cas de vacance du président, le vice-président assume cette fonction.

Le président et le vice-président de la CPPNI sont cosignataires des décisions prises paritairement. Lorsque lesdites décisions engagent la branche professionnelle par un écrit, elles seront validées par un vote, selon les dispositions de l’article 1.8.2.

Le président et le vice-président cosignent les procès-verbaux de chaque réunion de la CPPNI.

La commission est saisie par l’intermédiaire et à la diligence des organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté employeurs que du côté salarié.

Article 1.8.2

Modalités de vote. – Prise de décisions

Les partenaires sociaux conviennent que toute décision de la CPPNI impliquant la branche dans le cadre d’une communication écrite ou d’un avis de conciliation, dont la rédaction serait confiée au secrétariat de la convention collective, devra faire l’objet d’un vote en séance.

Il est convenu que le vote obéit aux règles suivantes :

- vote d’une ou plusieurs organisations patronales représentatives représentant au minimum 50 % des entreprises adhérentes au sein de la branche ;
- vote d’une ou plusieurs organisations syndicales représentatives représentant au moins 30 % des salariés de la branche.

Dans le cadre de la mission d’interprétation, les avis de la CPPNI obéissent aux règles et conditions de validité applicables à la conclusion des accords collectifs de branche tels que prévus par la loi.

Article 1.8.3

Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives et les diverses instances paritaires

Les représentants salariés bénéficient d'un droit d'absence de l'entreprise. Le temps d'absence est rémunéré comme du temps de travail effectif et est sans incidence sur les éléments de rémunération annexes ayant un caractère collectif.

Compte tenu du temps de déplacement des représentants domiciliés en province, leur autorisation d'absence est majorée de 1 demi-journée par journée de réunion, que celle-ci comporte une ou plusieurs réunions. Il est convenu que la majoration du temps d'absence ne pourra excéder 1 journée par session de réunions.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date prévue de leur absence.

Les frais de déplacement, d'hébergement et de restauration des représentants sont pris en charge par leurs organisations respectives conformément aux dispositions de l'accord de la convention collective du 22 février 2006 relatif à la prise en charge des frais consécutifs au fonctionnement de la négociation collective des instances paritaires.

Article 1.8.4

Secrétariat général

Le secrétariat général de la CPPNI est assuré par l'association paritaire pour la gestion de l'équipement de bureau (APGEB) sise 69, rue Ampère, 75017 Paris.

L'APGEB assure la gestion administrative de l'ensemble des missions de la CPPNI et notamment l'organisation et la préparation des réunions paritaires.

À cette fin le secrétariat :

- élabore le procès-verbal de chaque réunion ;
- rédige l'ordre du jour, après validation du président de séance, et envoie au moins 15 jours avant les réunions, les convocations, accompagnées du procès-verbal de la dernière réunion et des documents nécessaires à l'étude des dossiers à traiter.

Article 1.8.5

Mission d'interprétation et de conciliation

Dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation, la CPPNI a pour fonctions :

- de rechercher amiablement la solution des litiges individuels ou collectifs nés de l'application de la présente convention, et qui n'auraient pu être réglés ;
- de résoudre les difficultés d'interprétation des dispositions de la présente convention et de ses annexes.

Les décisions de la CPPNI dans le cadre de ses missions d'interprétation et de conciliation sont prises dans le respect du paritarisme et conformément aux dispositions de l'article 1.8.2 précité.

a) Saisine

La commission d'interprétation peut être saisie pour trancher les litiges nés de l'interprétation d'un article de la présente convention collective, et notamment par une juridiction, une administration, un employeur, un salarié ou des organisations syndicales représentatives dans la branche, tant du côté patronal que salarial.

Le courrier de saisine de la commission est adressé au siège du secrétariat permanent de la convention collective, APGEB, 69, rue Ampère, 75017 Paris. Ce courrier est adressé par lettre recommandée avec avis de réception.

La partie demanderesse y joint un mémoire exposant les points en litige ainsi que toute pièce susceptible de s'y rapporter, ou précisant l'objet de la demande. La copie du mémoire et des pièces est jointe à la convocation de chacun des membres de la commission.

Modalités de fonctionnement

Lorsque la saisine de la CPPNI porte sur une demande d'interprétation ou de conciliation, la commission doit tenir une séance dans le mois qui suit la réception de la demande, sauf circonstances exceptionnelles (congés d'été) ou dossier complexe et sur décision conjointe du président et du vice-président. Dans ce cas, le délai sera de 2 mois maximum.

La convocation ainsi que l'ensemble des pièces soumises à la CPPNI doivent être communiqués par le secrétariat par mail à tous les membres de la CPPNI au moins 15 jours avant la tenue de la réunion.

La commission peut entendre les parties concernées par la demande, demander toute justification ou effectuer toute démarche qui lui semblerait utile.

Si un accord intervient, selon les dispositions de vote fixées au point 1.8.2, un procès-verbal est dressé et signé par l'ensemble des membres de la CPPNI dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Si les parties ne se mettent pas d'accord sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation précisant les points sur lesquels le différend persiste est dressé et est signé des membres présents de la commission dans les 15 jours qui suivent la tenue de la séance. Il est ensuite communiqué à l'ensemble des membres de la CPPNI ainsi qu'au(x) demandeur(s).

Dispositions particulières à la mission d'interprétation

Les avis de la commission acquièrent même valeur que la convention collective et sont publiés en annexe à celle-ci.

Ils sont déposés au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris. »

Article 2

Abrogation de l'article 2.2

L'article 2.2 « Indemnisation des absences des salariés participant aux négociations collectives et les diverses instances paritaires » est abrogé et remplacé par les dispositions de l'article 1.8.3 dans sa nouvelle rédaction.

Article 3

Dispositions spécifiques aux TPE et PME

Les partenaires sociaux rappellent qu'ils prennent en considération la nécessité de prévoir des dispositions spécifiques pour les TPE et PME conformément à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Le présent accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique en fonction de la taille des entreprises concernées.

Article 4

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent la nécessité de remédier aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'application

Il est expressément convenu entre les parties que le présent avenant entrera en vigueur dans les entreprises et établissements de la branche le premier jour du mois suivant la date de parution de l'arrêté d'extension.

Les partenaires sociaux conviennent d'une application des dispositions relatives à l'exercice du dialogue social à la date de dépôt du présent accord auprès des services du ministère chargé du travail.

Article 6

Dépôt et extension

Les parties signataires mandatent le secrétariat de la convention collective, assuré par l'APGEB (association paritaire pour la gestion de l'équipement du bureau) pour effectuer les démarches nécessaires à l'obtention de l'extension du présent accord et les formalités de publicité.

Le présent accord sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives, ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

(Suivent les signatures.)

Fait à Paris, le 13 février 2019.

Brochure n° 3350

Convention collective nationale
IDCC : 2683. – PORTAGE DE PRESSE

AVENANT DU 8 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES AU 1^{ER} FÉVRIER 2019

NOR : ASET1950538M
IDCC : 2683

Entre :

GREPP,

D'une part, et

CFTC ;

F3C CFDT ;

SNPEP FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Rémunération minimale nationale

« ANNEXE 5

Rémunération minimale nationale ⁽¹⁾

Base 151,67 heures.

(En euros.)

NIVEAU de rémunération	TOTAL point de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé
Employé				
I	40 à 49	1	10,05	1 524,28
II	50 à 59	2A	10,07	1 527,32
	60 à 65	2B	10,10	1 531,87
III	66 à 72	3A	10,11	1 533,38
	73 à 78	3B	10,14	1 537,93

(1) Pour les porteurs, se reporter à l'article « Rémunération » de l'annexe relative aux porteurs de presse. »

NIVEAU de rémunération	TOTAL point de cotation (statut)	ÉCHELON national de rémunération	RÉMUNÉRATION horaire minimale	RÉMUNÉRATION minimale pour le personnel mensualisé
IV	79 à 84	4A	10,53	1 597,09
	85 à 88	4B	10,76	1 631,97
Agent de maîtrise				
V	88 à 99	5A	11,57	1 754,82
	100 à 110	5B	12,63	1 915,59
VI	111 à 123	6A	13,12	1 989,91
	124 à 132	6B	14,17	2 149,16
Cadre				
VII	133 à 149	7A	14,78	2 241,68
	150 à 166	7B	15,42	2 338,75
VIII	167 à 200	8	17,68	2 681,53
IX	au-delà de 200	9	de gré à gré	

Article 2

Entrée en vigueur

Les dispositions relatives à la rémunération minimale nationale entreront en vigueur le 1^{er} février 2019 suite à la signature, avant le 13 février 2019, par au moins une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dont le poids reconnu par arrêté de représentativité est d'au moins 30 %.

Fait à Paris, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 2 JANVIER 2019
RELATIF À LA REVALORISATION DES GRILLES DE L'ACCORD DE PLACE
DES OUVRIERS DOCKERS MENSUALISÉS ET DES PRIMES DE PLACE AU 1^{ER} JANVIER 2019
(MONTOR – SAINT-NAZAIRE)

NOR : ASET1950550M
IDCC : 3017

Entre :

UMOP,

D'une part, et

CGT ;

CNTPA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation salariale

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

- les salaires repris dans la grille de rémunération des ouvriers dockers mensualisés sont revalorisés de 2 %.

Annexe I : grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 2

Revalorisation des primes de place

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

- les primes de place suivantes sont revalorisées de 2 % :
 - samedi matin, samedi après-midi, nuit semaine, nuit week-end, dimanche jour ;
 - prestations nuit semaine, nuit week-end, samedi après-midi, dimanche jour ;
 - commande tardive.

Annexe II : grille primes de place valables à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Saint-Nazaire, le 2 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

Grille des salaires de place des ouvriers dockers mensualisés applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

	I	II	III	IV	V
Classification	Nouveau salaire de base	PSD	Différentiel 35 heures	Ancienneté	Total
Niveau B	2 134,12	245,87	263,54		2 643,52
Niveau C					
Échelon 1	2 244,06	245,87	263,54		2 753,47
Échelon 2	2 281,64	245,87	263,54		2 791,05
Échelon 3	2 306,20	245,87	263,54		2 815,61
Niveau D					
Échelon 1	2 370,88	245,87	263,54		2 880,29
Échelon 2	2 516,86	245,87	263,54		3 026,27
Niveau AM					
Échelon 1	2 560,70	245,87	263,54		3 070,11
Échelon 2	2 868,64	245,87	263,54		3 378,04

I : nouveau salaire de base, il regroupe l'ancien salaire de base et la prime de fonction. Le total des colonnes I, II, III et IV sert de référence vis-à-vis du SMBH de la CCNU.

La PSD reprend les primes de disponibilité, pluie, shifts différés, ciment, charbon, salissure et heures de finition.

Cette harmonisation intègre tous les éléments de la rémunération fixe, hors avantages acquis et prime de polyvalence.

ANNEXE II

Grille des primes de place applicables à compter du 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

PRIME	NOUVEAUX MONTANT
Samedi matin	72,94
Nuit semaine	85,45
Nuit week-end	129,22
Samedi après-midi	90,65
Dimanche jour	90,65
Commande tardive	72,94

Brochure n° 3375

Convention collective nationale
IDCC : 3017. – PORTS ET MANUTENTION

AVENANT DU 2 JANVIER 2019
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS
DES OUVRIERS DOCKERS OCCASIONNELS AU 1^{ER} JANVIER 2019
(MONTOR – SAINT-NAZAIRE)
NOR : ASET1950551M
IDCC : 3017

Entre :
UMOP,

D'une part, et
CGT ;
CNTPA CFDT,

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

Article unique
Revalorisation salariale

À compter du 1^{er} janvier 2019 :

– les rémunérations des ouvriers dockers occasionnels (ODO) sont revalorisées de 2 %.

Annexe jointe : grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1^{er} janvier 2019.

Fait à Saint-Nazaire, le 2 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Grille des salaires de l'accord de place pour les ODO à compter du 1^{er} janvier 2019

(En euros.)

Fonction	Niveau	ANNÉE 2019			AUGMENTATION 2,00 %
		Salaire horaire de référence	Prime de compensation	Prime de douche/jour	Indemnité salissure
Docker débutant	A	-	-	-	-
Calier multisite	B et C1	15,34	0,15	5,11	0,45
Calier multisite ciment	B et C1	15,34	3,69	5,11	0,45
Calier multisite charbon	B et C1	15,34	1,33	5,11	0,45
Signaleur multisite	C2	15,60	1,03	5,20	0,45
Signaleur multisite ciment	C2	15,60	4,56	5,20	0,45
Signaleur multisite charbon	C2	15,60	2,21	5,20	0,45
Chauffeur VL	C3	15,77	0,25	5,26	0,45
Chauffeur bull élévateur	D1	16,21	0,92	5,40	0,45
Chauffeur bull ciment	D1	16,21	4,46	5,40	0,45
Chauffeur bull charbon	D1	16,21	5,63	5,40	0,45
Chauffeur C1, 42 T, pointeur	D2	17,21	1,49	5,74	0,45
Contremaître	AM1	17,51	4,42	5,84	0,45
Contremaître	AM2	19,61	4,43	6,54	0,45

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 25 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX CONGÉS EXCEPTIONNELS
(MODIFICATION DE L'ARTICLE 17.2 DE LA CONVENTION)

NOR : ASET1950543M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC – FO ;
F3C CFDT ;
FSE CGT ;
SUD solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

La convention collective des prestataires de services a historiquement fait bénéficier aux salariés de congés exceptionnels à l'occasion de certains événements, familiaux en particulier.

Après une négociation initiée en janvier 2018, les organisations syndicales et patronales se sont accordées sur la révision du texte initial en faisant évoluer certains des congés conventionnels exceptionnels.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent avenant concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.).

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle.

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques.

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant.

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (exemple : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, minitel, internet, extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client ;
- ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes ;
- elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

– les actions d’optimisation linéaire : actions dont l’objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l’industriel pour lequel l’action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l’activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d’enquête civile, entrent dans le champ d’application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d’éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l’activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l’activité d’enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d’application de la réglementation LSI visé par l’article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L’activité d’enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d’une demande spécifique, tous moyens d’investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d’une personne physique.

L’interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d’enquête civile.

Article 2

Congés exceptionnels

L’article 17.2, sous-titre 1^{er}, titre III, du texte de base de la convention collective et intitulé « Congés exceptionnels » dispose que :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l’occasion de certains événements, d’une autorisation d’absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

- mariage du salarié : 4 jours ouvrés, portés à 5 jours ouvrés après 1 an d’ancienneté ;
- mariage d’un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d’un enfant : 4 jours ouvrés, portés à 5 jours ouvrés après 1 an d’ancienneté ;
- naissance d’un enfant : 3 jours ouvrés ;
- accueil au foyer en vue d’adoption : 3 jours ouvrés ;
- décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 2 jours ouvrés ;
- décès : frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, grands-parents ou petits-enfants : 1 jour ouvré ;
- l’appel de préparation à la défense : 1 jour ;
- déménagement : 1 jour ouvré, sous réserve que le droit n’ait pas été accordé au cours des 3 années civiles précédentes.

Ces cas d’absence exceptionnelle devront en principe être pris au moment des événements en cause et n’entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l’événement familial le nécessiterait, l’employé pourra bénéficier d’une absence supplémentaire d’un jour ouvré non rémunéré. »

Cet article est modifié comme suit :

« Les salariés bénéficieront, sur justification, à l'occasion de certains événements, d'une autorisation d'absence exceptionnelle, accordée dans les conditions suivantes :

Mariage ou Pacs du salarié	4 jours sans condition d'ancienneté 5 jours après 1 an d'ancienneté
Mariage d'un enfant	1 jour
Décès du conjoint, du partenaire pacsé, du concubin	5 jours
Décès d'un enfant, enfant décédé né vivant et viable ou enfant né sans vie	5 jours
Naissance d'un enfant et accueil en vue d'adoption	3 jours
Décès parents/beaux-parents	4 jours
Décès frère/sœur	4 jours
Décès grands-parents	2 jours
Décès beau-frère/belle-sœur/petits-enfants	1 jour
Annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant	2 jours
Appel préparation à la défense	1 jour
Déménagement	1 jour tous les 2 ans

Les jours de congés susvisés sont des jours ouvrés.

Ces cas d'absence exceptionnelle devront en principe être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle. Ils seront assimilés à des jours de travail effectif pour la seule détermination de la durée du congé annuel.

Dans le cas où l'événement familial le nécessiterait, l'employé pourra bénéficier d'une absence supplémentaire d'un jour ouvré non rémunéré ».

Les définitions des événements et des membres de la famille du salarié restent inchangées.

Article 3

Date d'effet, durée et dépôt du présent avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il prend effet à compter du premier jour civil suivant son extension qui sera demandée au ministère compétent par les signataires.

Le présent avenant produira ainsi ses effets aux seuls événements survenus postérieurement à son entrée en vigueur.

Article 4

Révision et dénonciation de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation dans les conditions prévues par la convention collective.

Article 5

Application de l'avenant aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de la nature et de l'objet du présent avenant, les partenaires sociaux confirment ne pas avoir entendu prendre de stipulations spécifiques à l'égard des entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent accord s'applique donc à l'ensemble des entreprises visées dans son champ d'application quel que soit leur effectif.

Fait à Paris, le 25 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3301

Convention collective nationale
IDCC : 2098. – PRESTATAIRES DE SERVICES
DANS LE DOMAINE DU SECTEUR TERTIAIRE

AVENANT DU 25 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES
À LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

NOR : ASET1950545M
IDCC : 2098

Entre :
ANCR ;
FIGEC ;
SIST ;
SNPA ;
SORAP ;
SP2C ;
SYNAPHE,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;
CSFV CFTC ;
FEC – FO ;
F3C CFDT ;
SUD solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le 12 octobre 2015, les organisations patronales et syndicales ont signé un accord sur la formation professionnelle se substituant à toute disposition de même nature et portant sur le même objet qui avait pu être conclu antérieurement.

Cet accord comportait notamment des articles relatifs aux contributions conventionnelles des entreprises à la formation professionnelle continue. Il s'agissait plus spécifiquement à l'article 3.1 dudit accord.

Dans ce prolongement, il a été décidé, par des avenants respectivement conclus le 6 octobre 2016 et le 16 octobre 2017 de reconduire ces contributions conventionnelles.

À l'occasion des réunions paritaires de la branche du deuxième semestre 2018, il a été convenu de reconduire une nouvelle fois ces contributions conventionnelles.

Les signataires ont toutefois pris bonne note de l'évolution majeure des dispositifs de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, y compris des modifications des taux légaux de contributions et des modalités de collecte de cette part des cotisations.

Cette reconduction des taux conventionnels de contributions des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés s'effectue donc à l'aune de cette réforme, selon les dispositions visées ci-après.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord concerne les entreprises dont l'activité principale est constituée par une ou plusieurs des activités suivantes :

1. Les entreprises de téléservices qui font pour le compte de leurs clients les travaux de secrétariat, réception ou émission d'appels, télésecrétariat, domiciliation commerciale, bureautique et transfert de données informatiques et toutes prestations de services nécessaires au bon fonctionnement d'un bureau, d'une entreprise quelle que soit sa nature (commerciale, industrielle, service, profession libérale) et même des particuliers, en utilisant les nouvelles techniques de télécommunications.

Par ailleurs, les entreprises de services réalisant également toute opération manuelle de saisie, acquisition ou capture de données, à partir de tout support (papier, documents scannés, images numériques, etc.) ;

2. Les centres d'affaires et entreprises de domiciliation qui, en tant que prestataires de services, assurent à titre principal une assistance aux entreprises en leur offrant un service comprenant totalement ou partiellement la domiciliation fiscale ou commerciale, la mise à disposition de bureaux individuels équipés pour toute durée (à l'heure, au jour, à la semaine, au mois, à l'année, etc.), la mise à disposition d'installations téléphoniques et bureautiques, la mise à disposition de salles de réunion.

Par ailleurs, ils réalisent également à la demande de leur clientèle tous travaux spécifiques de bureautique.

Plus généralement, les centres d'affaires et entreprises de domiciliation permettent à toute entreprise, quelle que soit sa forme juridique de disposer de toute la logistique indispensable à l'exercice de son activité professionnelle ;

3. Les entreprises de recouvrement de créances et/ou de renseignements commerciaux ou économiques ;

4. Les entreprises de traduction, quelle que soit leur forme juridique, pour autant qu'elles délivrent des prestations de services de traduction ainsi que toutes activités s'y rattachant ;

5. Toute structure autonome à but lucratif ou non lucratif généralement appelée palais des congrès ou centre de congrès ayant pour vocation d'offrir à toutes personnes physiques ou morales un service d'organisation et de prestation de services, internes ou externes, et des équipements destinés à les accueillir et/ou à animer leurs manifestations, à l'exclusion des foires et expositions.

Ils peuvent prendre éventuellement diverses appellations en y joignant ou non une ou plusieurs caractéristiques (festival, musique...) ainsi que le nom de la ville dans laquelle ils se situent.

6. Entrent également dans le champ d'application de la convention collective nationale des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

- les services d'accueil à caractère événementiel : services d'accueil occasionnels dans le cadre de salons, conventions, colloques ou tout autre événement de relation publique ou commercial. Les services développés intègrent l'ensemble des composantes de l'accueil de réception : gestion de listings, attributions de badges, malles, documentation, vestiaire, service voiturier, acheminement de groupes incluant accueils en gares ou aéroports et visites de sites (ex. : usine ou autre site de production ou de réalisation) ;
- les actions d'animation et de promotion : de l'échantillonnage, distribution, etc., à la promotion des ventes en grands magasins ou GSM dont l'objectif est de faire connaître et de vendre les produits (ou services) du client aux consommateurs sur le lieu de vente.

Le type de prestation plus couramment développé est l'animation consistant à mettre en avant un produit, une marque ou un événement par le biais d'une distribution publicitaire, d'un échantillonnage, d'une dégustation, d'une vente-conseil, d'une démonstration dans les points de vente ou à l'extérieur ou plus simplement par le biais d'une présence en tenues publicitaires.

L'ensemble de ces prestations ont pour caractéristiques communes la mise en œuvre et la gestion complète de moyens humains et matériels dans le cadre d'une offre globale adaptée aux besoins de chaque client. Elles mettent en jeu le conseil, les ressources humaines terrain, la technologie informatique (matériels et logiciels de relevés, de transmission et d'analyse des données) et la logistique du matériel d'animation ou de promotion (stockage, expédition, installation et maintenance...) dans le cadre de la prestation ;

- la gestion annualisée de prestations de services d'accueil et d'accueil téléphonique en entreprises, la gestion totale de services d'accueil externalisés.

7. Les centres d'appels dont la vocation est de gérer à distance la relation que les entreprises souhaitent entretenir avec leurs clients et prospects. C'est un ensemble de moyens humains, organisationnels et techniques mis en place afin d'apporter à la demande et aux besoins de chaque client une réponse adaptée.

À ce titre, les centres d'appels se définissent comme des entités composées d'opérateurs, organisés par type de compétence et regroupés par équipes sur des plates-formes destinées à gérer, exclusivement par téléphone et à distance, des clients et/ou des prospects en s'appuyant sur des systèmes de couplage téléphonique et informatique, que ce soit en émission ou en réception d'appels.

Entités de relation à distance, les centres d'appels optimisent l'outil téléphonique et ses connexions avec l'informatique et d'autres médias (courrier, fax, Minitel, Internet, Extranet, SMS, WAP, etc.).

Ils mettent en jeu quatre composantes majeures :

- les ressources humaines (téléconseillers, superviseurs, managers, formateurs...) ;
- la technologie (téléphonie, informatique, Internet, logiciels, progiciels, serveurs multimédias, bases de données, cartes de commutation, câblage...) ;
- la logistique (immobilier, mobilier, ergonomie de l'environnement matériel et de l'environnement écran...) ;
- une culture et des méthodes marketing (stratégie de l'entreprise, relation client, fulfillment, rentabilité...).

Par exception, le champ d'application de la convention collective des prestataires de services ne concerne pas les centres d'appels filiales de sociétés de télécommunications ou centres d'appels intégrés, lesquels entrent dans le champ d'application de la convention collective des télécommunications ;

Entrent enfin dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services les entreprises dont l'activité principale réside dans :

– les actions de force de vente : actions dont l'objectif est de développer les ventes des produits ou des services du client.

Ces actions regroupent les opérations ponctuelles (lancement de produits, opérations promotionnelles ou saisonnières) et les opérations permanentes.

Elles sont menées en particulier dans les points de vente de la grande distribution, de la distribution spécialisée (surfaces de bricolage, jardinage, téléphonie...), mais aussi auprès d'autres circuits de distribution ;

– les actions d'optimisation linéaire : actions dont l'objectif est de valoriser la présence, le positionnement et la visibilité des produits (ou services) du client dans son ou ses réseaux de distribution.

Ces actions regroupent les opérations de pose de PLV, implantations et réimplantations, destinées à mettre en avant les produits, mais aussi les opérations permanentes de veille commerciale en point de vente : relevés de prix, de présence et nombre de facings ainsi que des informations concernant la concurrence (celle de l'industriel pour lequel l'action est conduite).

Elles sont menées dans tous les réseaux de distribution.

8. Les entreprises qui pratiquent l'activité de recherche de débiteurs en masse, autrement appelée activité d'enquête civile, entrent dans le champ d'application de la convention collective des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire.

Afin d'éviter toute confusion avec toute autre activité, et notamment avec l'activité du recouvrement de créances, il a été décidé de définir clairement l'activité d'enquête civile.

Cette définition permet de clarifier le champ d'application de la réglementation LSI visé par l'article 20 de la loi n° 83-629 du 12 juillet 1983.

L'activité d'enquête civile dont la finalité exclusive est la recherche de débiteurs en masse consiste à mettre en œuvre, pour le compte de tiers, dans le cadre d'une demande spécifique, tous moyens d'investigations destinés à déterminer les éléments relatifs aux coordonnées, à la solvabilité et au patrimoine d'une personne physique.

L'interrogation de bases de données issues de publicités légales ou de fichiers accessibles à titre gratuit et/ou onéreux ne constitue pas une activité d'enquête civile.

Article 2

Contribution conventionnelle des entreprises à la formation professionnelle continue des salariés

Au regard des besoins de formation et de professionnalisation des salariés de la branche, dans le but de sécuriser les parcours professionnels et d'assurer leur employabilité tout en renforçant la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux décident de maintenir, toujours à titre expérimental, une contribution conventionnelle supra légale.

Cette contribution conventionnelle est obligatoirement versée à l'OPCO de la branche.

Le taux de cette contribution conventionnelle est fixé conformément au tableau suivant.

(En pourcentage.)

	ENTREPRISE de 1 à 9 salariés	ENTREPRISE de 10 à 49 salariés	ENTREPRISE de 50 à 299 salariés	ENTREPRISE de 300 salariés et plus
Contribution conventionnelle	0,40	0,20	0,10	0,10

Il est rappelé que la part conventionnelle de cette contribution conventionnelle est mutualisée dans une section comptable spécifique et n'est pas sectorisée par taille d'entreprises.

Elle est gérée conformément aux axes définis par la CPNEFP, le cas échéant au travers d'une section professionnelle paritaire (SPP).

Les parties signataires entendent rappeler leur volonté de favoriser l'utilisation de la part conventionnelle au maintien d'une politique active des entreprises dans la formation des salariés.

En ce sens, la contribution conventionnelle, supra légale, sera par principe libre d'utilisation pour les entreprises.

Historiquement, la branche a souhaité que cette contribution puisse être prioritairement utilisée pour participer à l'abondement par l'employeur de formations suivies dans le cadre d'une politique de cogestion du CPF.

Compte tenu de l'importante réforme des dispositifs de la formation professionnelle introduite par la loi visée en préambule du présent avenant, les partenaires sociaux se laissent la faculté de définir de nouvelles priorités d'utilisation de cette contribution conventionnelle au cours de l'exercice 2019.

Il est entendu que cette contribution pourrait notamment être orientée vers les salariés dont la relation contractuelle de travail justifie un accompagnement spécifique visant à sécuriser leurs parcours.

En tout état de cause, cette contribution conventionnelle est arrêtée à l'aune des besoins des salariés et des entreprises de la branche constatés sur le/les exercices précédents, de telle sorte que ces taux ne s'appliqueront que pour 1 an, soit pour la collecte de l'année 2019 (assise sur la masse salariale 2018).

Les signataires rappellent enfin le caractère exceptionnel de cette contribution conventionnelle compte tenu de l'absence de visibilité dont disposent les partenaires sociaux des enjeux financiers induits par la réforme de la formation professionnelle introduite par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Cette contribution conventionnelle fera l'objet, en 2019, d'une révision par les partenaires sociaux après analyse des bilans annuels présentés par l'OPCO désigné et de ses préconisations.

À défaut de révision possible des taux conventionnels susvisés, seuls les taux légaux en vigueur s'appliqueront alors aux entreprises.

Article 3

Modalités de versement des fonds

Les partenaires sociaux confirment que les fonds destinés à financer la formation professionnelle en vertu de la contribution conventionnelle spéciale prévue par le présent avenant sont versés par les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord à l'OPCO de la branche, expressément mandaté par elle en cette qualité.

Il est expressément convenu que les fonds ainsi collectés par l'actuel OPCO de la branche sont rattachés au régime conventionnel de formation professionnelle continue et que tout éventuel changement d'OPCO sur l'exercice 2019 entraînera un transfert automatique et inconditionnel desdits fonds, ce sur quoi s'est engagé l'actuel OPCO de la branche.

Article 4

Dispositions générales

Les signataires rappellent que les dispositions conventionnelles de branche entrant dans le cadre du 4° de l'article L. 2253-1 du code du travail prévalent sur celles issues des conventions et accords d'entreprises conclus antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur.

Article 4.1

Entrée en vigueur, durée et entreprises concernées

Le présent avenant est applicable à compter de sa date de signature et pour une durée d'un an correspondant à la collecte 2019, après quoi il cessera automatiquement de s'appliquer.

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, il est expressément convenu que toutes les entreprises appliquant la convention collective nationale des prestataires de services du secteur tertiaire sont concernées par le présent accord, quel que soit leur effectif.

L'objet du présent avenant a justifié de prévoir des pourcentages spécifiques de contributions des entreprises en fonction de leur effectif, à l'instar des précédentes dispositions conventionnelles conclues à cet effet.

Article 4.2

Suivi, révision et dénonciation

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi par les parties signataires réunies en commission paritaire.

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

Article 4.3

Dépôt et extension

Le présent avenant fera l'objet d'un dépôt et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6 et L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 25 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3281

Convention collective nationale
IDCC : 1821. – PROFESSIONS REGROUPÉES DU CRISTAL,
DU VERRE ET DU VITRAIL

ACCORD DU 22 FÉVRIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMA AU 1^{ER} MARS 2019

NOR : ASET1950552M
IDCC : 1821

Entre :

FCVMM,

D'une part, et

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

Fédéchimie FO ;

CFE-CGC chimie ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Le présent accord établi suite aux négociations annuelles obligatoires dans le cadre de la branche IDCC 1821 ne s'applique pas aux entreprises relevant des annexes A et B de la convention collective telles que définies par l'accord du 30 juin 2017 relatif à la fusion des branches professionnelles de la fabrication du verre à la main semi-automatique et mixte, de l'union des chambres syndicales des métiers du verre, de la verrerie travaillée mécaniquement au chalumeau et de l'industrie du vitrail. Il s'applique uniquement aux entreprises relevant du champ intitulé avant la fusion « Fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte ».

Les partenaires sociaux réaffirment dans le cadre de cet accord que l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes est un impératif légal qui s'impose à toutes les entreprises du champ. Un projet d'accord pour l'égalité professionnelle, intégrant des objectifs plus larges en matière de mixité des emplois, de lutte contre les emplois sexués et contre toute forme de discriminations, est à cet égard en cours de négociation et devrait aboutir dans le courant du 1^{er} semestre 2019. Sans attendre la conclusion de cette négociation, les partenaires sociaux créent dans le présent accord une

commission paritaire de branche spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à l'atteindre.

Article 1^{er}

Salaire minimum garanti

Il est entendu qu'aucun salarié n'est classé au coefficient 100, et qu'aucun salaire ne peut être en dessous du Smic.

La valeur du SMG au coefficient 115 est fixée à 1 542,11 €.

Une hausse différenciée est effectuée dans les conditions suivantes :

- une hausse de 2 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 115 au coefficient 290 ;
- une hausse de 1 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018 est appliquée du coefficient 315 au coefficient 880.

Les parties se mettent ainsi d'accord pour l'application des valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMG MENSUEL
100	1 529,50
115	1 542,11
125	1 548,69
135	1 562,26
145	1 581,38
160	1 610,04
175	1 638,96
190	1 667,38
205	1 697,74
220	1 726,45
230	1 745,57
245	1 876,78
260	2 014,80
275	2 152,82
290	2 290,84
315	2 496,16
330	2 759,27
345	3 205,98
385	3 273,19
440	3 492,66
490	3 891,15
550	4 333,71
660	5 064,34
770	5 794,89
880	6 525,48

Article 2

Salaire minimum professionnel

Le SMP horaire au coefficient 100 est fixé à 4,13 € soit une augmentation de 0,8 % par rapport à l'accord du 16 mars 2018. Pour trouver le SMP horaire d'une position hiérarchique donnée, il convient de multiplier le SMP horaire du coefficient 100 par le coefficient de la position hiérarchique en question divisé par 100.

Le SMP mensuel équivaut au SMP horaire multiplié par 151,67 heures.

Cela donne les valeurs suivantes :

(En euros.)

COEFFICIENT	SMP/HEURE	SMP/MOIS
100	4,13	
115	4,75	720,85
125	5,17	783,53
135	5,58	846,21
145	5,99	908,89
160	6,61	1 002,91
175	7,23	1 096,94
190	7,85	1 190,96
205	8,47	1 284,98
220	9,09	1 379,01
230	9,51	1 441,69
245	10,13	1 535,71
260	10,75	1 629,74
275	11,37	1 723,76
290	11,99	1 817,78
315	13,02	1 974,49
330	13,64	2 068,51
345	14,26	2 162,54
385	15,91	2 413,26
440	18,18	2 758,02
490	20,25	3 071,43
550	22,73	3 447,52
660	27,28	4 137,02
770	31,82	4 826,53
880	36,37	5 516,03

Article 3

Création d'une commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux se dotent d'une commission paritaire spécialement dédiée au suivi des thèmes relatifs à l'égalité professionnelle et à l'élaboration de plans d'actions de branche destinés à

l'atteindre. La mission ainsi que la composition et le fonctionnement de cette commission intitulée « Commission paritaire sur l'égalité entre les femmes et les hommes (CPEFH) » sont les suivants :

a) Mission de la commission

La CPEFH a pour mission de créer les conditions pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes exerçant un emploi au sein de la branche selon les orientations suivantes :

- la lutte contre les emplois sexuels ;
- la lutte contre les discriminations, le harcèlement et toutes formes d'agissements à caractère sexuels ou sexistes ;
- le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparables ;
- le renforcement de la mixité de l'emploi et du recrutement ainsi que la lutte contre les stéréotypes ;
- la prise en compte des différents congés, du travail à temps partiel et d'une manière générale à la bonne articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ;
- le développement de la mixité des métiers, la fluidité des parcours professionnels ainsi que l'égal accès à la formation professionnelle et à la promotion.

b) Composition et fonctionnement de la commission

Composition

La CPEFH est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives des salariés au niveau de la branche et d'une délégation patronale. La composition des délégations salariées et patronales tend vers la parité.

Ces représentants sont mandatés par chacune des organisations intéressées pour siéger et prendre position, dans le respect des règles statutaires de chacune de celle-ci et des mandats reçus.

Afin d'assurer la représentation d'une diversité d'entreprises et de métiers, et sauf exception justifiée au regard de l'expertise de l'un de ses membres, une délégation syndicale ne peut comprendre deux membres issus de la même entreprise ou du même groupe pour une activité similaire. La délégation patronale doit également refléter la diversité des entreprises de la branche.

Fonctionnement

La CPEFH se réunit au moins une fois par an.

Chaque réunion de la CPEFH peut être précédée d'une réunion préparatoire, laquelle se tient en principe la veille de la plénière dans la même configuration que celle décrite ci-dessus.

Chaque réunion de la CPEFH est organisée en deux temps :

- temps 1 consacré à l'examen d'un rapport annuel établi par la partie la plus diligente et spécialement dédié à l'analyse des accords d'entreprises de la branche comportant des éléments sur l'égalité professionnelle. Ces accords sont soit transmis par les adhérents de la FCVMM soit récupérés sur la base de données nationale des accords d'entreprises ;
- temps 2 consacré à l'élaboration de plans d'actions de branche établis ou non sur la base du diagnostic présenté au temps 1.

Les comptes rendus des réunions de la CPEFH sont transmis aux membres de la CPPNI.

Cette commission ainsi créée se réunira dans le courant du second semestre 2019, elle dressera notamment un bilan du dispositif visé à l'article III de l'accord du 30 juin 2017 sur les salaires de branche, lequel encourageait les entreprises de la branche « à prévoir, à partir de l'exercice 2018, la création dans chacune d'entre elles d'un dispositif (ex : un budget financier de repositionnement) dédié à compenser les écarts de rémunérations constatés de manière objective ».

Article 4

Situation des entreprises de moins de 50 salariés

Les dispositions du présent accord qui portent sur la valorisation de valeurs d'application générale de la convention collective s'imposent aux parties quelle que soit la taille des entreprises. Les dispositions relatives au SMG et au SMP n'appellent pas l'adoption de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Durée du présent accord

Les présentes dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mars 2019.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6

Force obligatoire des dispositions du présent accord

Il ne peut être dérogé, dans un sens défavorable au salarié, à une quelconque des dispositions du présent accord.

Article 7

Publication. – Extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du code du travail. Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Article 8

Dénonciation. – Révision

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

Il peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 dudit code.

Fait à Paris, le 22 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3282

Convention collective nationale
IDCC : 1875. – CABINETS ET CLINIQUES VÉTÉRINAIRES
(Personnel salarié)

AVENANT DU 22 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 14 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950546M
IDCC : 1875

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 18 octobre 2018 sont convenues de modifier le texte de l'accord collectif, concernant le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder le régime, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet de modifier l'annexe I des garanties du régime frais de santé pour prendre en compte les évolutions légales et réglementaires concernant le contrat d'accès aux soins (CAS).

Article 1^{er}

Modification du régime de frais de santé

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

– 33,76 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

– 18,46 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de :

1. Financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
2. Prise en charge de prestations d'action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe I.

Cette couverture s'impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l'ensemble des salariés en tant qu'élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L'employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l'absence d'une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l'article 4 de l'accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Article 2

Modification de l'annexe I

L'annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est modifiée afin de tenir compte du nouveau dispositif de « pratique tarifaire maîtrisée ».

En effet, la convention nationale médicale signée le 25 août 2016 prévoit le remplacement du contrat d'accès aux soins (CAS) par deux options : OPTAM pour l'ensemble des médecins et OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique.

À l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CSS) la notion de « contrat d'accès aux soins » a été remplacée par une dénomination générique faisant référence aux « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée » (regroupant les notions d'OPTAM et OPTAM CO).

Ainsi, pour prendre en compte cette évolution, la notion de « CAS » est par conséquent remplacée par « DPTM ⁽¹⁾ »

L'annexe I est supprimée et remplacée par :

« ANNEXE I

Régime de base obligatoire

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l'ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d'indemnisation s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les forfaits en euros ou en PMSS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(1) DPTM = dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée.

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC),	150 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM)	
Actes d'anesthésie (ADA)	130 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Autres honoraires	130 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM)	
Chambre particulière	110 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	28 € par jour	
Transport (remboursé SS)		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR (Médecins adhérents aux DPTM)	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR (Médecins NON adhérents aux DPTM)	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	100 % de la BR (Médecins adhérents aux DPTM)	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % de la BR (Médecins NON adhérents aux DPTM)	
Auxiliaires médicaux	150 % de la BR (Médecins adhérents aux DPTM)	
Analyses	130 % de la BR (Médecins NON adhérents aux DPTM)	
Actes médicaux (non remboursés SS)		
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	100 % de la BR (Médecins adhérents aux DPTM)	
Pharmacie (remboursée SS)		
Pharmacie	100 % de la BR (Médecins NON adhérents aux DPTM)	
Pharmacie (non remboursée SS)		
Pilules et patchs contraceptifs, patchs antitabac	Crédit de 1 % du PMSS par année civile	
Appareillages (remboursés SS)		
Prothèses auditives, orthopédie & autres prothèses (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR (Médecins adhérents aux DPTM)	
Dentaire (remboursé SS)		
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR (Médecins NON adhérents aux DPTM)	
Inlay simple et onlay	100 % de la BR	

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Prothèses dentaires (y compris inlay core et inlay à clavettes)	270 % de la BR	
Orthodontie	180 % de la BR	
Dentaire (non remboursé SS)		
Prothèses dentaires ⁽²⁾	Crédit de 120 € par année civile	
Optique		
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*).</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>		
Monture	100 % BR + forfait de 2,5 % PMSS	
Verre	100 % BR + forfait de 2,5 % PMSS (par verre)	
Lentilles remboursées par la SS	100 % de la BR + crédit de 1,25 % du PMSS par année civile	
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1,75 % du PMSS par année civile	
Médecines hors nomenclature		
Médecine douce : acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée), Diététicien, ergothérapie, méthode Mézière, microkinésie, nutritionniste, pédicure, podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie.	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de Prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)		
Prise en charge des actes de prévention listés ci-après ⁽³⁾	100 % de la BR	
<p>SS = sécurité sociale ; RSS = remboursement de la sécurité sociale ; FR = Frais réels.</p> <p>BR = base de remboursement SS ; € = euro.</p> <p>PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale.</p> <p>D. – PTM = dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir :</p> <p>(1) dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire.</p> <p>(2) la garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants :</p> <p>– couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;</p> <p>– prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;</p> <p>– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p>		

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
<p>(3) la liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire ; 2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum ; 3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans ; 4. Dépistage de l'hépatite B ; 5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) audiométrie tonale ou vocale ; b) audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) audiométrie vocale dans le bruit ; d) audiométrie tonale et vocale ; e) audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie. 6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans. 7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ol style="list-style-type: none"> a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ; b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans ; c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans ; d) Vaccination du BCG avant 6 ans ; e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Vaccination de l'<i>Haemophilus influenzae</i> B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

Article 3

Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à modifier la contri-

bution au régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, mais souhaite conserver une cotisation identique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3332

Convention collective nationale

**IDCC : 2564. – VÉTÉRINAIRES
(Praticiens salariés)**

AVENANT DU 22 JANVIER 2019
À L'ACCORD DU 14 OCTOBRE 2015
RELATIF À L'INSTAURATION D'UNE COUVERTURE SANTÉ COMPLÉMENTAIRE

NOR : ASET1950594M
IDCC : 2564

Entre :

SNVEL,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT ;

FSPSS FO ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties signataires réunies en commission paritaire le 18 octobre 2018 sont convenues de modifier le texte de l'accord collectif, concernant le régime complémentaire de frais de santé.

Considérant la situation financière déséquilibrée du régime frais de santé, les partenaires sociaux ont voulu sauvegarder le régime, mis en place depuis le 1^{er} janvier 2016, en procédant à une modification des cotisations.

Par ailleurs, le présent avenant a pour objet de modifier l'annexe I des garanties du régime frais de santé pour prendre en compte les évolutions légales et réglementaires concernant le contrat d'accès aux soins (CAS).

Article 1^{er}

Modification du régime de frais de santé

Le contenu de l'article 11 « Cotisations et répartition » est supprimé et remplacé par :

« La cotisation est fixée à :

– 33,76 € par mois pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;

– 18,46 € par mois pour les salariés relevant du régime local Alsace Moselle.

Dans le cadre de cette cotisation, 2 % sont affectés au financement de prestations à caractère non directement contributif.

Ces prestations prennent notamment la forme de :

1. Financement d’actions de prévention des risques professionnels dans le secteur ;
2. Prise en charge de prestations d’action sociale individuelles ou collectives, notamment en faveur des travailleurs en situation de handicap.

La cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l’employeur et de 50 % à la charge du salarié, pour les garanties définies en annexe I.

Cette couverture s’impose de plein droit, dans les relations individuelles de travail, à l’ensemble des salariés en tant qu’élément du statut conventionnel applicable.

À ce titre, le précompte correspondant à la part salariale des cotisations est obligatoire.

L’employeur peut prendre en charge au moins la différence existante entre la cotisation pleine et celle des salariés à temps partiel, dès lors que l’absence d’une telle prise en charge conduirait ces salariés à acquitter une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération, sauf dans les cas prévus à l’article 4 de l’accord collectif relatif à la complémentaire santé. »

Article 2

Modification de l’annexe I

L’annexe I définissant les garanties du régime frais de santé est modifiée afin de tenir compte du nouveau dispositif de « pratique tarifaire maîtrisée ».

En effet, la convention nationale médicale signée le 25 août 2016 prévoit le remplacement du contrat d’accès aux soins (CAS) par deux options : OPTAM pour l’ensemble des médecins et OPTAM-CO pour les médecins exerçant une spécialité de chirurgie ou de gynécologie-obstétrique.

À l’article L. 871-1 du code de la sécurité sociale (CSS) la notion de « contrat d’accès aux soins » a été remplacée par une dénomination générique faisant référence aux « dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée » (regroupant les notions d’OPTAM et OPTAM CO).

Ainsi, pour prendre en compte cette évolution, la notion de « CAS » est par conséquent remplacée par « DPTM ⁽¹⁾ »

L’annexe I est supprimée et remplacée par :

« ANNEXE I

Régime de base obligatoire

Chaque ayant droit affilié au contrat bénéficie de l’ensemble des prestations indiquées ci-dessous :

Les niveaux d’indemnisation s’entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale (SS) (sauf pour les forfaits en euros ou en PMSS qui viennent en complément de la SS).

Les remboursements sont effectués pour des frais relevant des législations maladie, accident de travail/maladie professionnelle et maternité. Ils sont limités, toutes prestations comprises, aux frais réels engagés.

(1) DPTM = dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée.

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Hospitalisation médicale, chirurgicale et maternité		
Frais de séjour	130 % de la BR	
Forfait hospitalier engagé	100 % FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Actes de chirurgie (ADC),	150 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 130 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Actes d'anesthésie (ADA), Autres honoraires	130 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 110 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Chambre particulière	28 € par jour	
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 10 ans (sur présentation d'un justificatif)	28 € par jour	
Transport (remboursé SS)		
Transport	100 % de la BR	
Actes médicaux		
Généralistes (consultations et visites)	100 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 100 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Spécialistes (consultations et visites)	100 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 100 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Actes de chirurgie (ADC), actes techniques médicaux (ATM)	150 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 130 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Actes d'échographie (ADE), actes d'imagerie médicale (ADI)	100 % de la BR (médecins adhérents aux DPTM) 100 % de la BR (médecins non adhérents aux DPTM)	
Auxiliaires médicaux	100 % de la BR	
Analyses	100 % de la BR	
Actes médicaux (non remboursés SS)		
Chirurgie réfractive (myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	6 % du PMSS par œil	
Pharmacie (remboursée SS)		
Pharmacie	100 % de la BR	
Pharmacie (non remboursée SS)		
Pilules et patchs contraceptifs Patchs antitabac	Crédit de 1 % du PMSS par année civile	
Appareillages (remboursés SS)		
Prothèses auditives Orthopédie & autres prothèses (hors appareillages dentaires et auditifs)	100 % de la BR + crédit de 1 000 € par année civile	

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
Dentaire (remboursé SS)		
Soins dentaires (hors inlay simple, onlay)	100 % de la BR	
Inlay simple et onlay	100 % de la BR	
Prothèses dentaires (y compris inlay core et inlay à clavettes)	270 % de la BR	
Orthodontie	180 % de la BR	
Dentaire (non remboursé SS)		
Prothèses dentaires ⁽²⁾	Crédit de 120 € par année civile	
Optique		
<p>Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement (sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée*).</p> <p>Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps).</p> <p>* La période de renouvellement de l'équipement pour les adultes est réduite à 1 an en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue. La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'art. R. 165-1 du code SS. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.</p>		
Monture	100 % BR + forfait de 2,5 % PMSS	
Verre	100 % BR + forfait de 2,5 % PMSS (par verre)	
Lentilles remboursées par la SS	100 % de la BR + crédit de 1,25 % du PMSS par année civile	
Lentilles non remboursées par la SS (y compris lentilles jetables)	Crédit de 1,75 % du PMSS par année civile	
Médecines hors nomenclature		
Médecine douce : Acupuncture, chiropractie, ostéopathie (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée), diététicien, ergothérapie, méthode Mézière, microkinésie, nutritionniste, pédicure, podologue, psychologue, psychomotricité, psychothérapie, réflexologie, sophrologie.	20 € par acte limité à 4 actes par année civile	
Actes de prévention (visés par l'arrêté du 8 juin 2006)		
Prise en charge des actes de prévention listés ci-après ⁽³⁾	100 % de la BR	
<p>SS = sécurité sociale ; RSS = remboursement de la sécurité sociale ; FR = frais réels ; BR = base de remboursement SS ; € = euro PMSS = plafond mensuel de la sécurité sociale D. – PTM = dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée, à savoir : (1) dans la limite des frais réels dûment justifiés engagés par le bénéficiaire. (2) la garantie prothèse dentaire non remboursée comprend les actes suivants : – couronnes dentaires : HBLD038, HBLD036, à l'exclusion des couronnes ou dents à tenon préfabriquées, couronnes ou dents à tenon provisoires, couronnes à recouvrement partiel ;</p>		

GARANTIES COMPLÉMENTAIRES DE BASE		
Postes	Niveaux d'indemnisation y compris les prestations de la sécurité sociale et/ou d'éventuels autres organismes complémentaires ⁽¹⁾	
	Conventionné	Non conventionné
<p>– prothèses supra implantaires : HBLD132, HBLD492, HBLD118, HBLD199, HBLD240, HBLD236, HBLD217, HBLD171 ;</p> <p>– bridges : HBLD040, HBLD043, HBLD033, HBLD023, et les actes annexes s'y rapportant : HBMD490, HBMD342, HBMD082, HBMD479, HBMD433, HBMD072, HBMD081, HBMD087, à l'exclusion des prothèses dentaires sur dents temporaires, prothèses dentaires ou dents à tenon préfabriquées, prothèses dentaires ou dents à tenon provisoires, les piliers de bridge à recouvrement partiel.</p> <p>(3) la liste prévue par l'arrêté du 8 juin 2006 comprend les prestations de prévention suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Scellement prophylactique des puits, sillons et fissures, sous réserve que l'acte soit effectué sur les premières et deuxième molaires permanentes, qu'il n'intervienne qu'une fois par dent et qu'il soit réalisé en cas de risque carieux et avant le quatorzième anniversaire. 2. Détartrage annuel complet sur et sous gingival effectué en 2 séances maximum. 3. Bilan du langage oral et/ou bilan d'aptitudes à l'acquisition du langage écrit, à condition qu'il s'agisse d'un premier bilan réalisé chez un enfant de moins de 14 ans. 4. Dépistage de l'hépatite B. 5. Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un des actes suivants : <ol style="list-style-type: none"> a) audiométrie tonale ou vocale ; b) audiométrie tonale avec tympanométrie ; c) audiométrie vocale dans le bruit ; d) audiométrie tonale et vocale ; e) audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie. 6. L'acte d'ostéodensitométrie remboursable par l'assurance maladie obligatoire ; sans préjudice des conditions d'inscription de l'acte sur la liste mentionnée à l'article L. 162-1-7, la prise en charge au titre du présent arrêté est limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans. 7. Les vaccinations suivantes, seules ou combinées : <ol style="list-style-type: none"> a) Vaccination diphtérie, tétanos et poliomyélite quel que soit l'âge ; b) Vaccination de la coqueluche avant 14 ans ; c) Vaccination de l'hépatite B avant 14 ans ; d) Vaccination du BCG avant 6 ans ; e) Vaccination de la rubéole pour les adolescentes qui n'ont pas été vaccinées et pour les femmes non immunisées désirant un enfant ; f) Vaccination de l'Haemophilus influenzae B ; g) Vaccination contre les infections invasives à pneumocoques pour les enfants de moins de 18 mois. 		

Article 3

Date d'entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4

Extension du présent avenant. – Publicité

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour notification à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

L'extension du présent avenant sera demandée en application des articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés car le présent avenant vise à modifier la contri-

bution au régime collectif obligatoire de frais de santé dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective, mais souhaite conserver une cotisation identique quelle que soit la taille de l'entreprise.

Fait à Paris, le 22 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION

CONVENTIONS COLLECTIVES

SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/19

CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
Conchyliculture : avenant n° 27 du 11 juillet 2018 à l'accord du 4 juillet 2017 relatif aux congés payés exceptionnels pour événements familiaux.....	107
Entreprises et exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations maraîchères et de cultures légumières de plein champ et des CUMA (Eure [non cadres]) : avenant n° 56 du 24 janvier 2019 relatif aux salaires minimaux au 1 ^{er} mars 2019.....	109
Entreprises forestières, sylvicoles et scieries agricoles (Centre) : avenant n° 66 du 20 mars 2019	111
Entreprises d'horticulture, pépinières et maraîchage (Franche-Comté) : avenant n° 43 du 25 janvier 2019	114
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Pays de la Loire) : avenant n° 24 du 5 février 2019.....	116
Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 56 du 16 avril 2019	119
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 100 du 6 février 2019.....	121
Exploitations agricoles (Ariège) : avenant n° 101 du 6 février 2019.....	123
Exploitations agricoles, élevage, entreprises de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 94 du 8 février 2019	124
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 123 du 14 mars 2019.....	126
Exploitations agricoles de polyculture et d'élevage (Loiret) : avenant n° 17 du 16 janvier 2019	128
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 173 du 21 janvier 2019	130
Exploitations agricoles de polyculture, de viticulture, exploitations maraîchères, CUMA et ETAR (Indre-et-Loire) : avenant n° 174 du 21 janvier 2019	133
Exploitations d'arboriculture, de maraîchage, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture (Île-de-France [salariés non cadres]) : avenant n° 18 du 21 janvier 2019.....	136
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 15 du 10 janvier 2019.....	138
Exploitations et entreprises agricoles (Ardennes) : avenant n° 94 du 30 janvier 2019.....	140
Exploitations et entreprises du secteur de la production de champignons (Centre) : avenant n° 30 du 21 mars 2019.....	144

Exploitations forestières et scieries agricoles (Pays de la Loire) : avenant n° 49 du 7 février 2019.....	146
Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Mayenne) : avenant n° 73 du 28 mars 2019	150
Exploitations horticoles et pépinières (Indre-et-Loire) : avenant n° 74 du 21 janvier 2019	152
Exploitations de polyculture-élevage, CUMA et cultures spécialisées (Haute-Marne) : avenant n° 38 du 28 février 2019	154
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 210 du 7 février 2019	164
Exploitations viticoles (Champagne délimitée) : avenant n° 211 du 7 février 2019	167
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 183 du 24 janvier 2019	170
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 184 du 24 janvier 2019	172
Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 185 du 24 janvier 2019	174

Convention collective nationale

IDCC : 7019. – CONCHYLICULTURE

(19 octobre 2000)

(Étendue par arrêté du 5 juillet 2001,

Journal officiel du 8 juillet 2001)

AVENANT N° 27 DU 11 JUILLET 2018

À L'ACCORD DU 4 JUILLET 2017

RELATIF AUX CONGÉS PAYÉS EXCEPTIONNELS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

NOR : AGRS1997142M

IDCC : 7019

Entre :

Syndicat national des employeurs de la conchyliculture,

D'une part, et

Union maritime CFDT ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture FGTA-FO ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération maritime CGT ;

Fédération nationale de l'agroalimentaire SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

« Article 35 modifié

Congés exceptionnels pour événements familiaux

Conformément à l'article L. 3142-1, à l'occasion des circonstances de famille ci-après indiquées, il est accordé aux salariés, sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels payés ne donnant pas lieu à récupération :

- 4 jours pour son mariage ou pour la conclusion d'un Pacs ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption (rappelons que ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité) ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant. »

Article 2

Dépôt et extension

Le présent avenant sera déposé, par le secrétariat de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), auprès des services centraux du ministère chargé du travail, à la direction générale du travail.

En cas de défaillance du secrétariat le présent accord pourra être déposé par toute autre organisation représentative signataire du présent accord.

Les parties signataires conviennent de solliciter l'extension du présent avenant, en application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 3

Date d'effet

Cet accord s'impose à compter de sa signature pour les entreprises adhérentes au syndicat national des employeurs de la conchyliculture et leurs salariés. Lors de son extension, cet accord s'appliquera aux entreprises de la branche conchylicole et leurs salariés.

Fait à Paris, le 11 juillet 2018.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9272. – ENTREPRISES ET EXPLOITATIONS
DE POLY CULTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES
ET CULTURES LÉGUMIÈRES DE PLEIN CHAMP ET CUMA
(Eure)
(28 juin 1985)**

(Étendue par arrêté du 14 janvier 1986,
Journal officiel du 4 février 1986)

**AVENANT N° 56 DU 24 JANVIER 2019
RELATIF AUX SALAIRES MINIMAUX AU 1^{ER} MARS 2019**

NOR : AGRS1997130M

IDCC : 9272

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Eure FNSEA 27 ;

Fédération des CUMA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire de l'Eure SGA CFDT27 ;

Fédération CFTC-Agri Fédération de l'agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Par référence aux articles 7 et 8.1.1 de la convention collective, les salaires des ouvriers et employés sont fixés comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 heures par semaine	HEURE SUPPLÉMENTAIRE	
	Jusqu'à 35 heures par semaine	Soit 151,67 heures par mois	De 36 à 43 heures par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 heures par semaine Heure majorée de 50 %
N I	10,03	1 521,25	12,54	15,05
N II. – E 1	10,23	1 551,58	12,79	15,35
N II. – E 2	10,27	1 557,65	12,84	15,41
N III. – E 1	10,36	1 571,30	12,95	15,54
N III. – E 2	10,77	1 633,49	13,46	16,16

NIVEAU	HEURE NORMALE	SALAIRE MENSUEL 35 heures par semaine	HEURE SUPPLÉMENTAIRE	
	Jusqu'à 35 heures par semaine	Soit 151,67 heures par mois	De 36 à 43 heures par semaine Heure majorée de 25 %	Au-delà de 43 heures par semaine Heure majorée de 50 %
N IV. – E 1	11,38	1 726,00	14,23	17,07
N IV. – E 2	12,49	1 894,36	15,61	18,74

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé par la partie la plus diligente à l'unité départementale de l'Eure de la DIRECCTE de Normandie.

Les parties en demandent l'extension.

Fait à Évreux, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8241. – ENTREPRISES FORESTIÈRES, SYLVICOLES
ET SCIERIES AGRICOLES**

(Centre)

(1^{er} juillet 1987)

(Étendue par arrêté du 29 janvier 1988,
Journal officiel du 9 février 1988)

AVENANT N° 66 DU 20 MARS 2019

NOR : AGRS1997120M

IDCC : 8241

Entre :

Union régionale Centre des professionnels du bois URCB ;

Union régionale des syndicats de propriétaires forestiers sylviculteurs du Centre,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

Force ouvrière,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23 les salaires des différentes catégories professionnelles définies à l'article 21 sont modifiés comme il suit à compter du 1^{er} mai 2019 :

Section 1 : personnel ouvrier d'exploitation forestière et de scierie agricole

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, AB 100	10,03	1 521,25
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, C 105	10,08	1 528,83
Niveau 2, 2 ^e échelon, D 110	10,11	1 533,38
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, E 115	10,13	1 536,42
Niveau 3, 2 ^e échelon, F 125	10,15	1 539,45
Niveau 3, 3 ^e échelon, G 135	10,20	1 547,03
Niveau 4, 1 ^{er} échelon, H 150	10,30	1 562,20

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 4, 2 ^e échelon, I 170	11,00	1 668,37
Niveau 4, 3 ^e échelon, J 200	12,13	1 839,76

Section 2 : personnel ouvrier dans les emplois de sylviculture

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, 100	10,03	1 521,25
Niveau 2, 120	10,14	1 537,93
Niveau 3, 140	10,24	1 553,10
Niveau 4, 160	10,57	1 603,15
Niveau 5, 170	11,00	1 668,37
Niveau 6, 180	11,34	1 719,94

Section 3 : salaire du personnel administratif, commercial et technique

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, K 100	10,03	1 521,25
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, L 110	10,11	1 533,38
Niveau 2, 2 ^e échelon, M 120	10,14	1 537,93
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, N 135	10,20	1 547,03
Niveau 3, 2 ^e échelon, O 150	10,30	1 562,20
Niveau 4, P 170	11,00	1 668,37
Niveau 5, 1 ^{er} échelon, Q 190	11,65	1 766,96
Niveau 5, 2 ^e échelon, R 210	12,41	1 882,22
Niveau 6, 1 ^{er} échelon, S 240	13,54	2 053,61
Niveau 6, 2 ^e échelon, T 270	14,65	2 221,97

Section 4 : salaire des agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, U 190	11,65	1 766,96
Niveau 2, 1 ^{er} échelon, V 230	13,14	1 992,94
Niveau 2, 2 ^e échelon, W 270	14,65	2 221,97
Niveau 3, 1 ^{er} échelon, X 320	16,51	2 504,07
Niveau 3, 2 ^e échelon, Y 370	18,42	2 793,76

Section 5 : salaires des cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 1, 280	14,95	2 267,47
Niveau 2, 360	17,98	2 727,03
Niveau 3, 420	20,20	3 063,73

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Niveau 4, 460	21,66	3 285,17
Niveau 5, 480	22,44	3 403,47
Niveau 6, 510	23,56	3 573,35
Niveau 7, 550	25,03	3 796,30
Niveau 8, 600	26,91	4 081,44

Article 2

En application de l'article 29, les salaires à la tâche sont rémunérés comme suit à compter du 1^{er} mai 2019 :

(En euros.)

NATURE de la tâche affectée		PRIX à la tâche	FRAIS de mécanisation	TOTAL
Abattage chêne avec ébranchage et découpe	m ³ Futaie	6,53	1,25	7,78
	m ³ Taillis/Futaie	6,75		8,00
Abattage grume feuillus avec ébranchage et découpe	m ³ Hêtre, Merisier, Châtaigner, Autres	6,37	1,25	7,62
Abattage grume résineux coupe blanc étoc	m ³	5,04	1,25	6,29
Abattage grume résineux Éclaircie	m ³	5,65	1,25	6,90
Autres	m ³ peupliers	5,56	1,25	6,81
Bois d'industrie	Stère	6,62	2,16	8,78
Bois de Trituration	Stère	6,58	2,16	8,74
Bois de chauffage	Stère	6,64	2,16	8,80
Foisonnement	De gré à gré dans les limites fixées par l'article 30.b.5 de la convention collective			
Autres	De gré à gré			

Article 3

Le présent avenant, 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 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant prenant effet le 1^{er} mai 2019 qui sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, pôle politique du travail, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8433. – ENTREPRISES D'HORTICULTURE,
PÉPINIÈRES ET MARAÎCHAGE
(Franche-Comté)
(1^{er} avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 11 décembre 1986,
Journal officiel du 20 décembre 1986)

AVENANT N° 43 DU 25 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997123M

IDCC : 8433

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles FRSEA de Bourgogne-Franche-Comté,

D'une part, et

Union régionale CFDT ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La grille de salaires contenue à l'article 21 de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2019 :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	1	100	10,03	1 521,25
	2	110	10,24	1 553,10
II	–	130	10,46	1 586,47
III	1	145	10,72	1 625,90
	2	160	11,13	1 688,09
IV	1	180	11,58	1 756,34
	2	200	12,14	1 841,27

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
TAM 1	–	215	12,61	1 912,56

La grille de salaires contenue à l'article 6 de l'annexe I de la convention collective est modifiée comme suit à effet du 1^{er} mars 2019 :

(En euros.)

CADRE NIVEAU	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
I	13,17	1 997,49
II	13,82	2 096,08
III	15,89	2 410,04
IV	17,96	2 723,99
V	20,91	3 171,42

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

Fait à Besançon, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective**IDCC : 8525. – ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX****(Pays de la Loire)****(10 avril 2002)**(Étendue par arrêté du 15 juillet 2002,
Journal officiel du 31 juillet 2002)**AVENANT N° 24 DU 5 FÉVRIER 2019**

NOR : AGRS1997125M

IDCC : 8525

Entre :

Syndicat des entrepreneurs des territoires des Pays de la Loire,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}Sont modifiées comme suit les dispositions de l'annexe II de la convention collective susvisée relative aux rémunérations, pour une application au 1^{er} mars 2019 :

« Annexe II

Barème des rémunérations

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE HORAIRE et mensuel bruts	
Emplois de production				
Débutant Salarié travaillant sans avoir à prendre d'initiative	1	100	10,03	1 521,22
Conducteur d'engins Salarié pouvant effectuer des travaux sur directives précises et assumant l'entretien courant du matériel	2.1	200	10,16	1 540,94
Conducteur d'engins spécialisé Salarié ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité d'initiative et assurant l'entretien courant du matériel	2.2	250	10,25	1 554,59
Conducteur mécanicien	3	300	10,38	1 574,30

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	NIVEAU	COEF.	SALAIRE HORAIRE et mensuel bruts	
Salarié assurant avec précision tous travaux, réglages, entretien, réparations courantes et responsable de son chantier				
Mécanicien	3	300	10,38	1 574,30
Salarié assurant avec précision tous travaux de mécanique, réglage, entretien, réparations courantes. Il est responsable de son travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise				
Conducteur qualifié	4.1	400	10,67	1 618,29
Salarié dont les connaissances professionnelles justifiées lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise				
Conducteur hautement qualifié	4.2	450	10,87	1 648,62
Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de l'entreprise et capable d'organiser le chantier qui lui est attribué				
Mécanicien hautement qualifié	5	500	12,21	1 851,85
Salarié dont les connaissances lui permettent d'assurer avec compétence l'ensemble des travaux de mécanique. Il est capable d'organiser le travail en atelier et peut conduire occasionnellement les engins de l'entreprise				
Emplois administratifs				
Employé de bureau	2	200	10,16	1 540,94
Salarié(e) assurant avec polyvalence les travaux administratifs simples				
Comptable	3	300	10,38	1 574,30
Salarié(e) assurant en plus la tenue des écritures comptables				
Emplois d'encadrement				
Cadre technique	6	600	13,54	
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				
Cadre autonome	7	650	15,56	
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.				
Cadre dirigeant	8	700	Gré à gré	
Agent d'encadrement qui dirige l'ensemble des activités administratives, comptables et commerciales de l'entreprise				
Il n'est pas soumis à la réglementation sur la durée du travail				

Article 2

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant (cf. page 3).

Fait à Angers, le 5 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9061. – EXPLOITATIONS AGRICOLES

(Alpes-Maritimes)

(20 décembre 1988)

(Étendue par arrêté du 12 juin 1989,

Journal officiel du 22 juin 1989)

AVENANT N° 56 DU 16 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997126M

IDCC : 9061

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Côte d'Azur ;

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

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

Confédération des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Force ouvrière FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 23 est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 23

Salaires horaires des salariés agricoles

Les salaires sont fixés comme suit à compter du 1^{er} mai 2019.

Aucun salaire ne pouvant toutefois être inférieur au salaire minimum de croissance (Smic : 10,03 € au 1^{er} janvier 2019).

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau I.1	100	10,15	1 539,45
Niveau I.2	110	10,44	1 583,43
Niveau II.1	120	10,59	1 606,19
Niveau II.2	130	10,71	1 624,39
Niveau III.1	140	10,77	1 633,49

NOUVELLE CLASSIFICATION	ANCIEN COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
Niveau III.2	150	10,99	1 666,85
Niveau IV.1	170	11,16	1 692,64
Niveau IV.2	190	11,52	1 747,24

Cette grille de salaire s'appliquera aussi à l'article 6.1 et à l'annexe III de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole des Alpes Maritimes issue de l'avenant n° 54 du 17 novembre 2017. »

Article 2

L'article 72 est modifié par les dispositions suivantes :

« Article 72

Valeur du point cadre

La valeur mensuelle du point cadre est fixée à 14,23 € à compter du 1^{er} mai 2018.

Salaires mensuels des différentes catégories de cadres déterminées par l'article 71 :

(En euros.)

GROUPE	COEFFICIENT	SALAIRE MENSUEL
III <i>b</i>	200	2 846,00
III <i>a</i>	250	3 558,00
II <i>b</i>	300	4 269,00
II <i>a</i>	350	4 981,00
I	400	5 693,00

Ce tableau s'appliquera aussi à l'article 10.6 et à l'annexe III de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole des Alpes-Maritimes issue de l'avenant n° 54 du 17 novembre 2017. »

Article 3

Les parties signataires conviennent de se rencontrer à nouveau au cours de l'année 2020, pour examiner les salaires horaires des salariés agricoles et la valeur du point cadre.

Article 4

Les parties signataires manifestent leur désir de voir les effets du présent avenant étendus à toutes les exploitations agricoles des Alpes-Maritimes et, en conséquence, demandent au service de l'inspection du travail chargé des professions agricoles des Alpes-Maritimes de procéder aux formalités nécessaires à cet effet.

Fait à Nice, le 16 avril 2019.

(Suivent les signatures).

Convention collective départementale
IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

AVENANT N° 100 DU 6 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997128M
 IDCC : 9091

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La rémunération des salariés agricoles est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
I, échelon 1	10,03	1 521,25
I, échelon 2	10,31	1 563,72
II	11,02	1 671,40
III	11,92	1 807,91
IV	12,94	1 962,61

Article 2

La rémunération du personnel d'encadrement est fixée comme suit :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Cadre du 3 ^e groupe, 215	14,19	2 152,20
Cadre du 2 ^e groupe, 260	14,78	2 241,68
Cadre du 1 ^{er} groupe, 450	18,09	2 743,71

Article 3

Les dispositions de l'article 61 relatives à la rémunération des gardiens de troupeaux en estive sont modifiées comme suit :

« Article 61

Salaires

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL calculé sur la base forfaitaire de 42 heures par semaine
I	10,03	1 901,59
II, échelon 1	10,31	1 954,67
II, échelon 2	11,02	2 089,04
III	11,92	2 259,83
IV	12,94	2 453,05

Article 4

Entrée en vigueur

Le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Foix, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale
IDCC : 9091. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
(Ariège)
(18 juin 1979)

(Étendue par arrêté du 14 novembre 1979,
Journal officiel du 14 décembre 1979)

AVENANT N° 101 DU 6 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997129M
IDCC : 9091

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

D'une part, et

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC ;

Union départementale FO de l'Ariège ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux servant au calcul du remboursement des frais de déplacements, tel que fixé à l'annexe II de la présente convention, est fixé à 0,41 € le kilomètre.

Le reste de l'annexe demeure inchangé.

Article 2

Le présent avenant prendra effet le 1^{er} jour du mois qui suivra la publication de l'arrêté d'extension.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant.

Fait à Foix, le 6 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9821. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES,
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES
ET CUMA****(Tarn-et-Garonne)****(21 décembre 1977)**(Étendue par arrêté du 1^{er} août 1978,
Journal officiel du 6 septembre 1978)

AVENANT N° 94 DU 8 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997141M

IDCC : 9821

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Tarn-et-Garonne ;

Fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de Tarn-et-Garonne,

D'une part, et

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

Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Tarn-et-Garonne ;

Fédération CFTC-Agri ;

FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}L'article 1^{er} de l'annexe III à la convention collective du 21 décembre 1977 est modifié comme ci-après :« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 (modifié par avenant n° 91 du 11 mai 2016, étendu par arrêté du 7 décembre 2017) et 30 de la convention collective sont les suivants à compter du 1^{er} février 2019.*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
Ouvriers				
I	1	100	10,03	1 521,22
	2	110	10,10	1 531,83
II	–	130	10,25	1 554,58

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
III	1	150	10,42	1 580,36
	2	165	10,77	1 633,45
IV	1	180	11,11	1 685,01
	2	190	11,52	1 747,20
TAM – Techniciens, agents de maîtrise				
I. – Technicien	1	195	11,79	1 788,15
	2	203	12,22	1 853,36
I. – Agent de maîtrise	2	210	12,94	1 962,56
II. – Technicien	–	261	13,73	2 082,38
II. – Agent de maîtrise	–	261	13,73	2 082,38
Cadres				
I	–	359	16,37	2 482,78
II	–	413	18,13	2 749,71

Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont un exemplaire sera remis à chacune des organisations signataires et un autre déposé à la DIRECCTE, unité départementale de Tarn-et-Garonne.

Fait à Montauban, le 8 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9321. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES
(Gers)
(12 juin 1954)**

(Étendue par arrêté du 29 novembre 1954,
Journal officiel du 11 décembre 1954)

AVENANT N° 123 DU 14 MARS 2019

NOR : *AGRS1997131M*

IDCC : 9321

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires,

D'une part, et

Union départementale de la CFDT ;

Union départementale de la CGT-FO ;

Union départementale de la CGT ;

Union départementale de la CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

En exécution des dispositions de l'article 7 relatif à la procédure de révision et après réunion de la commission mixte prévue audit article, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 23, les salaires servant de base au calcul des rémunérations des salariés agricoles sont fixés comme suit pour la catégorie des cadres et introduits à l'annexe I « Salaires » :

« Cadres

(En Euros.)

NIVEAU	TAUX HORAIRE
I	15,29
II	17,55

Article 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} jour du mois qui suit la publication de l'arrêté d'extension.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail, deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version support électronique, seront déposés en vue de leur enregistrement à l'unité départementale du GERS, unité de contrôle, BP 20341, 32007 Auch Cedex.

L'extension en sera demandée à monsieur le ministre de l'agriculture.

Fait à Auch, le 14 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9451. – EXPLOITATIONS AGRICOLES
DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE
(Loiret)**

(21 septembre 2004)

(Étendue par arrêté du 19 avril 2005,
Journal officiel du 11 mai 2005)

AVENANT N° 17 DU 16 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997135M

IDCC : 9451

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

FGTA FO ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Salaires horaires minima

Les salaires minima applicables au personnel d'exécution et d'encadrement prévus par la convention collective des exploitations de polyculture et d'élevage du 21 septembre 2004, modifiée par avenant n° 16 du 13 avril 2016, sont modifiés comme suit à compter du 1^{er} février 2019.

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
I	1	10,03	1 521,25
	2	10,12	1 534,90
II	1	10,28	1 559,17
III	1	10,65	1 615,29
	2	10,93	1 657,75
IV	1	11,52	1 747,24
	2	11,70	1 774,54
Techniciens et agents de maîtrise			
I. – Technicien	1	12,70	1 926,21
I. – Technicien/ agent de maîtrise	2	13,60	2 062,71

NIVEAU	ÉCHELON	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
II. – Technicien/ agent de maîtrise	–	14,20	2 153,71
Cadres			
I	–	15,30	2 320,55
II	–	16,80	2 548,06

Article 2

Date d'effet

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2019.

Article 3

Dépôt. – Extension

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

Fait à Orléans, le 16 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9371. – **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 173 DU 21 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997132M

IDCC : 9371

Entre :

Union départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire UDSEA-FNSEA ;
Fédération départementale des entrepreneurs des territoires d'Indre-et-Loire EDT 37,

D'une part et,

Fédération générale de l'agriculture CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les salaires minima et accessoires du salaire des personnels des exploitations de polyculture, d'élevage, de viticulture, des exploitations maraîchères, des ETAR et CUMA d'Indre-et-Loire.

Article 1^{er}

Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2019	
		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdo, soit 151,67 heures par mois)
A. – Personnel d'exécution	Niveau		
1. Emploi d'exécution	N.I	10,03	1 521,25
2. Emploi spécialisé :			
– 1 ^{er} échelon	N.II/E1	10,18	1 544,00
– 2 ^e échelon	N.II/E2	10,24	1 553,10

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE		1 ^{ER} JANVIER 2019	
		Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdo, soit 151,67 heures par mois)
3. Emploi qualifié :			
– 1 ^{er} échelon	N.III/E1	10,35	1 569,78
– 2 ^e échelon	N.III/E2	10,57	1 603,15
4. Emploi hautement qualifié.	N.IV	11,43	1 733,59
B. – Personnel d’encadrement	Coefficient		
1. Avec horaire de travail bien défini (art. 16.2 a de la convention)			
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation – 80 ha	200	12,22	1 853,41
– exploitation + 80 ha	225	13,31	2 018,73
Cadre du 2 ^e groupe	280	16,56	2 511,66
Cadre du 1 ^{er} groupe	350	20,69	3 138,05
2. Sans horaire de travail bien défini (art. 16.2 b de la convention)		Rémunération forfaitaire mensuelle	
Cadre du 3 ^e groupe :			
– exploitation – 80 ha	200		2 463
– exploitation + 80 ha	225		2 684
Cadre du 2 ^e groupe	280		3 341
Cadre du 1 ^{er} groupe	350		4 172

Smic au 1^{er} janvier 2019 = 10,03 €

Prestations en nature depuis le 1^{er} août 2009

(En euros.)

Salarié : nourriture par jour	9,57
logement par mois	30,42
Apprenti : nourriture par jour	7,17
logement par mois	22,81
En outre, pour les apprentis, les déductions ne peuvent excéder, chaque mois, un montant égal aux ¾ de leur salaire.	

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d’application mentionnée à l’article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2019.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à l'unité départementale d'Indre-et-Loire, section à dominante agricole, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 nouveau du code du travail.

Fait à Tours, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9371. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE,
ÉLEVAGE, VITICULTURE,
EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES, CUMA ET ETAR
(Indre-et-Loire)
(15 mars 1966)**

(Étendue par arrêté du 19 décembre 1966,
Journal officiel du 2 février 1967)

AVENANT N° 174 DU 21 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997133M

IDCC : 9371

Entre :

Union départementale des syndicats d'exploitants agricoles d'Indre-et-Loire UDSEA-FNSEA ;
Fédération départementale des entrepreneurs des territoires d'Indre-et-Loire EDT 37,

D'une part, et

Fédération générale de l'agriculture CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Salaires des ouvriers vendangeurs d'Indre-et-Loire

Article 1^{er}

Salaires horaires minima

Les salaires des ouvriers et ouvrières quel que soit leur âge, employés pendant les vendanges, sont fixés comme suit :

- coupeurs et coupeuses : 10,03 € ;
- hotteurs, hommes de pressoir et conducteurs de tracteurs : 10,66 € ;
- conducteurs de machines à vendanger : 13,13 €.

Article 2

Prestations et avantages en nature

Pour les ouvriers logés et/ou nourris, la valeur des prestations en nature à déduire des salaires ci-dessus est fixée, par jour, à :

- pour la nourriture : 13,33 € (soit matin : 2 €, midi : 6,66 €, soir : 4,67 €) ;
- pour le logement : 1,49 € par jour.

Article 3

Frais de voyage

Les frais de voyage – soit aller, soit retour – du vendangeur par chemin de fer en 2^e classe ou par tout autre moyen de transport en commun, du lieu-dit à son domicile, seront remboursés par l'employeur au salarié, sous réserve que le contrat de travail ait été régulièrement exécuté ou que le salarié parte à la date prévue lors de l'embauche.

Salaires des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche

Article 4

L'accord pourra être dénoncé au gré de l'une ou l'autre des parties contractantes sous réserve que la dénonciation soit notifiée par lettre recommandée adressée au moins 3 mois à l'avance aux autres parties signataires et déposée conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Il restera toutefois en vigueur jusqu'à ce qu'intervienne la signature d'un nouvel accord ou à défaut pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 5

Toute modification dudit accord sera effectuée suivant la même procédure que celle retenue pour la dénonciation. Toutefois, la commission mixte devra commencer à étudier les modifications demandées dans les 30 jours suivant la date d'expédition de la lettre recommandée visée à l'article 1^{er}.

Article 6

Les salaires minima bruts des ouvriers vignerons rémunérés à la tâche sont fixés, par hectare travaillé, conformément au tableau ci-dessous :

(En euros/ha.)

	MONTANT
1. Taille de vignes non ébourgeonnées, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	577,34
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	765,03
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
2. Taille de vignes ébourgeonnées soigneusement, y compris décrochage des souches ⁽¹⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	419,45
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	557,89
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 15 %	
3. Décrochage des sarments et mise en tas ⁽¹⁾	
a) fil accoleur dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	300,98
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	403,17
b) fil accoleur non dégagé	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	315,83
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	422,95
En cas de prétaillage, ces tarifs subissent un abattement de 25 %	
4. Attachage des longs bois ⁽²⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	108,64
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	144,58

	MONTANT
5. Égourmandage fait au printemps ⁽³⁾	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	344,43
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	457,59
6. Relèvement des fils et accolage (pour la campagne)	
Vignes ayant un écartement supérieur à 1,75 m	295,17
Vignes ayant un écartement inférieur à 1,75 m	395,02
(1) Si 1 et 3 ou 2 et 3 effectués par le même salarié, il y a lieu d'ajouter les sommes. En cas de brûlage, une majoration de salaire sera fixée de gré à gré.	
(2) Pour 1 : sarment. Si 2, multiplier.	
(3) Si deux passages, ces tarifs s'entendent à raison de 75 % pour le 1 ^{er} passage et de 25 % pour le second.	

Article 7

Date d'effet

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019. Il annule et remplace l'avenant n° 172 sur l'accord de salaires du 15 janvier 2018.

Article 8

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 9

Dépôt et extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à la DIRECCTE, unité départementale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 nouveau du code du travail.

Fait à Tours, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

**IDCC : 8113. – EXPLOITATIONS DE MARAÎCHAGE, ARBORICULTURE,
HORTICULTURE, PÉPINIÈRES ET CRESSICULTURE**

(Île-de-France)

(8 septembre 2006)

(Étendue par arrêté du 10 janvier 2007,

Journal officiel du 4 février 2007)

AVENANT N° 18 DU 21 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997117M

IDCC : 8113

Entre :

Fédération régionale des syndicats d'exploitants agricoles d'Île-de-France FRSEAIF,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe III relative aux grilles de rémunérations des salariés non cadres et des salariés cadres de la convention collective régionale du 8 septembre 2006 applicable aux salariés des exploitations de maraîchage, d'arboriculture, d'horticulture, de pépinières et de cressiculture sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1^{er} février 2019 :

« Annexe III

Salariés non cadres

(En euros.)

	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL
Niveau I	Smic	Smic
Niveau II, échelon 1	10,09	1 530,35
Niveau II, échelon 2	10,18	1 544,00
Niveau III, échelon 1	10,30	1 562,20
Niveau III, échelon 2	10,70	1 622,87
Niveau IV, échelon 1	11,28	1 710,84
Niveau IV, échelon 2	11,66	1 768,47

Salariés cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE MENSUEL
Classe I	2 384,46
Classe II, niveau II-1	2 861,67
Classe II, niveau II-2	3 337,96
Classe III, niveau III-1	3 854,28
Classe III, niveau III-2	4 898,91

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8422. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Alsace)
(14 février 2008)**

(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,
Journal officiel du 25 mars 2009)

AVENANT N° 15 DU 10 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997122M

IDCC : 8422

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;
Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Haut-Rhin ;
Entrepreneurs des territoires du Bas-Rhin ;
Entrepreneurs des territoires du Haut-Rhin ;
Fédération nationale des CUMA,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;
Fédération CFTC de l'agriculture ;
Union régionale d'Alsace des syndicats CGT-FO ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires horaires et mensuels minima conventionnels sont fixés comme suit :

(En euros.)

NOUVELLE CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (base 151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1	10,03	1 521,25
	Échelon 2	10,10	1 531,87
	Échelon 3	10,20	1 547,03
Niveau II	Échelon 1	10,27	1 557,65
	Échelon 2	10,37	1 572,82
Niveau III	Échelon 1	10,44	1 583,43
	Échelon 2	10,69	1 621,35

NOUVELLE CLASSIFICATION		TAUX HORAIRE	RÉMUNÉRATION MENSUELLE (base 151,67 heures)
Niveau IV	Échelon 1	10,96	1 662,30
	Échelon 2	11,54	1 750,27
Niveau V	Échelon 1	12,23	1 854,92
	Échelon 2	13,32	2 020,24
Niveau VI		14,87	2 255,33
Niveau VII		16,55	2 510,14
Niveau VIII		19,12	2 899,93
Niveau IX		22,40	3 397,41

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} février 2019.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord qui sera déposé à l'unité territoriale du Bas-Rhin de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi Grand Est, en l'absence d'opposition après un délai de 15 jours suivant la signature.

Fait à Colmar, le 10 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9081. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES
(Ardennes)
(22 octobre 1980)**

(Étendue par arrêté du 29 juillet 1981,
Journal officiel du 5 septembre 1981)

AVENANT N° 94 DU 30 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997127M

IDCC : 9081

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Marne et des Ardennes ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole,

D'une part, et

Union départementale des syndicats CFDT ;

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

Union départementale des syndicats CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux se sont réunis afin de négocier les salaires minima suite à l'augmentation du Smic au 1^{er} janvier 2019.

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès de très petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ainsi ils répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Article 1^{er}

L'annexe I, prévue aux articles 15, 20 et 21 de la convention collective précitée, est abrogée et remplacée par le tableau ci-après.

Article 2

L'annexe V de ladite convention est abrogée et remplacée par le tableau ci-après.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant. Il sera déposé à la DIRECCTE Grand-Est, unité départementale des Ardennes, à Charleville-Mézières.

Fait à Charleville-Mézières, le 30 janvier 2019.

(Suivent les signatures)

ANNEXE I

Salaires minima ouvriers et employés au 1^{er} mars 2019

(En euros.)

CLASSIFICATION	EMPLOIS	ÉCHELON	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
Niveau I Emploi d'exécutant	Ouvrier d'exécution	1	10,03	1 521,25
	Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière mais dont l'exécution requiert un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage. Peut comporter l'utilisation de machines préréglées pour travaux simples.	2	10,35	1 569,78
Niveau II Ouvriers, agents techniques et employés spécialisés	Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes, réalisables seulement après une période d'apprentissage. Il nécessite de la part du titulaire une bonne maîtrise des savoir-faire et une rapidité d'exécution compatibles avec l'organisation du travail dans l'entreprise.	1	10,87	1 648,65
	L'emploi peut comporter la participation à des travaux qualifiés, de façon occasionnelle et sous surveillance. Le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel dont il a la charge et doit en assurer l'entretien courant selon les consignes données.	2	11,43	1 733,59
Niveau III Ouvriers, agents techniques et employés qualifiés	Emploi comportant l'exécution d'opérations qualifiées relatives aux activités de l'entreprise. Le titulaire de l'emploi est responsable de la bonne exécution de son travail dans le cadre des instructions données.	1	12,00	1 820,04
	Le titulaire de l'emploi est susceptible de prendre couramment des dispositions pour s'adapter aux changements intervenant dans l'exécution de son travail.	2	12,60	1 911,04
Niveau IV Ouvriers, agents techniques et employés hautement qualifiés	Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail. Il exige des connaissances et une expérience éprouvées permettant de participer aux décisions techniques.	1	13,24	2 008,11
	Emploi exigeant une maîtrise des techniques nouvelles. Le titulaire est chargé par l'employeur de la responsabilité dans l'exécution de certains travaux.	2	13,90	2 108,21
Smic au 1 ^{er} janvier 2019 : 10,03 €.				
N.B. : le montant forfaitaire des avantages en nature « nourriture et logement » est défini par la circulaire ACOSS n° 2005-179 du 22 décembre 2005 (annexe VI de la convention collective).				

ANNEXE II

Salaires techniciens, agents de maîtrise et cadres au 1^{er} mars 2019

(En euros.)

CATÉGORIES	NIVEAU	ÉCHELON	TAUX horaire	SALAIRE mensuel
Technicien	TM1E1	1	14,87	2 255,33
Technicien ou agent de maîtrise	TM1E2	2	16,35	2 479,80
Technicien ou agent de maîtrise	TM2	–	18,00	2 730,06
Responsable technique ou chef de culture	C1	–	–	3 387,47
Directeur et gérant d'entreprise	C2	–	–	4 516,99

Convention collective

**IDCC : 8243. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES
DU SECTEUR DE LA PRODUCTION DE CHAMPIGNONS
(Centre)
(26 mars 1986)**

(Étendue par arrêté du 23 juin 1986,
Journal officiel du 28 juin 1986)

AVENANT N° 30 DU 21 MARS 2019

NOR : AGRS1997121M

IDCC : 8243

Entre :

Fédération Départementale des Syndicats d'Exploitants Agricoles FDSEA,

D'une part, et

FGA CFDT ;

CFTC-Agri ;

Force Ouvrière,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revalorisation des salaires minima au 1^{er} avril 2019

L'annexe I prévue à l'article 20 de la convention collective régionale du 26 mars 1986 est modifiée à compter du 1^{er} avril 2019.

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
1. Ouvrier			
Ouvrier débutant	110	10,03	1 521,25
Ouvrier	111	10,05	1 524,28
OS1	112	10,11	1 533,38
OS2	116	10,13	1 536,42
OQ	124	10,18	1 544,00
OHQ	132	10,52	1 595,57
Agent de contrôle	140	10,84	1 644,10
Agent technique	150	11,26	1 707,80

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE	SALAIRE MENSUEL (151,67 heures)
2. personnel d'encadrement			
Cadre 3 ^e groupe	170	11,84	1 795,77
Cadre 3 ^e groupe	180	12,24	1 856,44
Cadre 2 ^e groupe	200	12,91	1 958,06
Cadre 2 ^e groupe	225	14,27	2 164,33
Cadre 1 ^{er} groupe	280	17,14	2 599,62

Article 2

Stipulations spécifiques

Le présent avenant, 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 3

Dépôt légal. – Extension

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé au siège de la DIRECCTE Centre-Val de Loire, pôle politique du travail, 12, place de l'Étape, CS 85809, 45058 Orléans Cedex 1.

Fait à Blois, le 21 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 8522. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
ET SCIERIES AGRICOLES
(Pays de la Loire)
(2 juillet 1985)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1986,
Journal officiel du 11 décembre 1986)

AVENANT N° 49 DU 7 FÉVRIER 2019

NOR : *AGRS1997124M*
IDCC : 8522

Entre :

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs des Pays de la Loire,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Salaires au temps » du présent avenant.

Article 2

L'annexe II de la convention collective est modifiée comme précisé en annexe « Travaux à tâche » du présent avenant.

Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche des scieries agricoles et des exploitations forestières des départements de la Vendée, de la Loire-Atlantique, de la Sarthe, de la Mayenne et du Maine-et-Loire. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

Article 4

L'avenant sera déposé et enregistré auprès de l'unité départementale de Maine-et-Loire de la DIRECCTE des Pays de la Loire, 12, rue Papiau-de-la-Verrie, CS 23607, 49036 Angers Cedex et les parties signataires demandent l'extension du présent avenant (cf. page 5).

ANNEXE I SALAIRES AU TEMPS

En application des articles 26 et 28 de la convention, pour une durée légale du travail de 35 heures par semaine, soit 151,67 heures par mois, les salaires au temps sont fixés comme suit :

(En euros.)

CATÉGORIE	EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE mensuel
A. – Salarié des exploitations forestières				
1	Manœuvre débutant	100	10,03	1 521,22
2	Manœuvre spécialisé	115	10,08	1 528,80
3	Ouvrier spécialisé	130	10,13	1 536,39
4	Ouvrier qualifié	140	10,18	1 543,97
5	Chef d'équipe	160	10,23	1 551,55
6	Agent de maîtrise	180	11,29	1 712,32
7	Commis de coupe	220	12,67	1 921,62
7 bis	Cadre autonome	250	14,07	2 133,95
8	Chef d'exploitation forestière	400	16,04	2 432,74
9	Directeur d'exploitation forestière	600	18,61	2 822,52
B. – Salarié des scieries agricoles				
1	Manœuvre	100	10,03	1 521,22
2	Manœuvre spécialisé	115	10,08	1 528,80
3	Ouvrier spécialisé	130	10,13	1 536,39
4	Ouvrier qualifié	140	10,18	1 543,97
5	Chef d'équipe	160	10,23	1 551,55
6	Agent de maîtrise	180	11,29	1 712,32
7	Contremaître	220	12,67	1 921,62
7 bis	Cadre autonome	250	14,07	2 133,95
8	Cadre responsable	400	16,04	2 432,74
9	Directeur d'établissement	600	18,61	2 822,52
C. – Personnel administratif				
1	Employé débutant	100	10,03	1 521,22
2	Employé confirmé	120	10,09	1 530,32
3	Employé qualifié	140	10,17	1 542,45
4	Secrétaire commercial	170	10,60	1 607,70

L'ensemble des éléments de rémunération perçus ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic horaire : 10,03 € bruts de l'heure, soit 1 521,22 € bruts par mois).

ANNEXE II

TRAVAUX À LA TÂCHE

A. – Abattage de grumes d'œuvre

L'abattage comprend : l'abattage, l'ébranchage, la découpe intermédiaire.

L'abattage doit être réalisé au ras de la marque au pied (ou rez de terre) après éhanchage ou blanchissement du pied.

La grume ne doit pas tirer à cœur lors de l'abattage ; les opérations de recépage de l'ergot d'abattage éventuel, sur la souche et au pied de la grume sont comprises dans l'abattage.

L'ébranchage doit être effectué à ras de tige.

Outre la découpe et la séparation des fourches écartées de la tige, la découpe fin bout ainsi qu'une découpe intermédiaire seront effectuées selon les usages ou sur la spécification de l'exploitant.

La grume devra être assainie.

Campagne forestière

(En euros.)

	SALAIRE (tarif de base)	FRAIS de mécanisation ⁽¹⁾	TOTAL
1. Feuillus durs (le m³)			
Coupe de futaie sans démantèlement des houppiers (avec ou sans façonnage des houppiers)	4,95	1,25	
Taillis sous futaie	5,83	1,25	
Coupe champêtre	6,91	1,25	
2. Peupliers ou autres feuillus tendres (le m³)	3,28	1,25	
3. Résineux (le m³)	3,25	1,25	
4. Billons de sciage (toutes essences, sur-mesure d'usage : 10 %, le stère)			
Dimension égale ou inférieure à 2 mètres	3,72	2,16	
Dimension supérieure à 2 mètres	3,08	2,16	
5. Travaux supplémentaires			
Filet supplémentaire en pourcentage du prix de base d'abattage de la grume correspondante (ce pourcentage varie de 10 à 15 % selon les grosseurs)	De gré à gré		
Démantèlement des houppiers, destruction, mise en andains	De gré à gré		
Éhouppage (le pied)	15,90	1,25	
(1) Montant maximum fixé par la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1 ^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche.			

B. – Façonnage des bois d'industrie

L'abattage et le façonnage des bois d'industrie sont conformes aux conditions suivantes :

- les découpes se feront sur indication de l'employeur après marquage sur coupes ;
- les étais doivent être relevés et empilés, par catégorie, le long d'une travée pour le passage de l'engin de débardage.

C. – Façonnage de bois de trituration et de bois de feu

Le façonnage de ces bois comprend l'abattage des brins et perches, la préparation de la place d'abattage (l'ébranchage des grumes d'œuvre), le tronçonnage et la fente, s'il y a lieu, des bûches de plus de 15 cm de diamètre.

L'enstérage comprend des bois à diamètre supérieur à 7 cm, bois non fourchus, ni tordus non fléchés, nœuds arasés. Cette opération comprend la mise en andain des rémanents.

(En euros.)

Empilage manuel Bois de trituration et de chauffage : – par 1 mètre (le stère)	6,00		
Empilage mécanique (Il sera tenu compte d'un foisonnement de 10 à 15 %) – incinération, brûlage (le stère)	De gré à gré		

Pour les bois d'industrie et bois de feu, les frais de mécanisation peuvent aussi être de 3,82 € par tonne en application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1^{er} juin 2010 du ministère de l'alimentation, de l'agriculture et de la pêche. »

Fait à Angers, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9532. – EXPLOITATIONS HORTICOLES,
MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES
(Mayenne)
(8 avril 1974)**

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

AVENANT N° 73 DU 28 MARS 2019

NOR : AGRS1997137M
IDCC : 9532

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Mayenne FDSEA,

D'une part, et

SGA CFDT ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective, en date du 8 avril 1974, réglementant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et des pépinières de la Mayenne, sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant :

« Annexe I

*Barème des rémunérations fixées
en application des articles 20 et 21 de la convention collective*

À compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant, les salaires horaires par catégorie professionnelle s'établissent comme suit :

(En euros.)

EMPLOI	COEF.	SALAIRE HORAIRE
Agent de production		
– échelon 1	011	10,03
– échelon 2	012	10,10
Agent technique spécialisé		
– échelon 1	021	10,19
– échelon 2	022	10,27

EMPLOI	COEF.	SALAIRE HORAIRE
Agent technique qualifié		
– échelon 1	031	10,44
– échelon 2	032	10,74
Agent hautement qualifié		
– échelon 1	041	10,83
– échelon 2	042	10,96
Contremaître	050	12,97
Chef de culture	060	17,68
Directeur d'exploitation	070	21,72

Article 2

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

Article 3

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche horticulture, maraîchage et pépinières du département de la Mayenne. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme.

Fait à Laval, le 28 mars 2019.

(Suivent les signatures).

Convention collective

IDCC : 9372. – **EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Indre-et-Loire)
(19 février 1975)

(Étendue par arrêté du 6 juillet 1976,
Journal officiel du 21 août 1976)

AVENANT N° 74 DU 21 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997134M

IDCC : 9372

Entre :

Syndicat Horticole de Touraine UDSEA,

D'une part, et

Fédération générale de l'agriculture CFDT ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Salaires et accessoires du salaire des personnels des exploitations horticoles
et pépinières d'Indre-et-Loire

Article 1^{er}

I. – Les salaires proprement dits sont fixés conformément au tableau ci-dessous :

(En euros.)

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Personnel d'exécution			
Manœuvre à l'embauche (1 mois)	14.100	10,03	1 521,25
Manœuvre	14.300	10,03	1 521,25
Ouvrier	14.550	10,07	1 527,32
Ouvrier spécialisé	14.650	10,10	1 531,87
Ouvrier qualifié	14.800	10,14	1 537,93
Ouvrier hautement qualifié	16.250	10,17	1 542,48
Personnel d'encadrement			
Contremaître	23.500	10,67	1 618,32

CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	INDICE	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures par mois)
Chef de culture :			
– 2 ans de présence	27.300	11,61	1 760,89
+ 2 ans de présence	29.850	12,43	1 885,26
Directeur d'exploitation, 1 ^{er} échelon :			
– pendant la période d'essai	35.000	14,66	2 223,48
– après la période d'essai	37.000	15,16	2 299,32
Directeur d'exploitation, 2 ^e échelon :			
– pendant la période d'essai	37.000	15,16	2 299,32
– après la période d'essai	42.200	16,54	2 508,62
Personnel de bureau			
Employé de bureau – 1 ^{er} échelon	14.300	10,03	1 521,25
Employé de bureau – 2 ^e échelon	14.550	10,07	1 537,32
Employé de bureau qualifié	14.800	10,14	1 537,93
Employé de bureau hautement qualifié	16.250	10,17	1 542,48
Nota : les salariés titulaires du CAPH devront être embauchés au moins en qualité d'« ouvrier » et ceux titulaires du BTS au moins comme OHQ.			

Smic au 1^{er} janvier 2019 : 10,03 €.

II. – Prestations en nature

1. Salariés :

- nourriture, par jour : 7,92 € ;
- nourriture, par mois : 237,60 € ;
- logement, par mois : 27,22 €.

2. Apprentis :

- nourriture, par jour : 5,94 € ;
- nourriture, par mois : 178,20 € ;
- logement, par mois : 20,41 €.

La déduction opérée au titre des avantages en nature pour les apprentis ne pourra, en outre, excéder, chaque mois, un montant égal à 75 % du salaire de l'apprenti.

Article 2

Dès son extension, cet avenant sera applicable avec effet rétroactif à la date d'application mentionnée à l'article 1^{er}, soit au 1^{er} janvier 2019.

Article 3

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 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en un exemplaire original format papier et un exemplaire électronique à la DIRECCTE, unité départementale d'Indre-et-Loire, selon les dispositions de l'article D. 2231-3 nouveau du code du travail.

Fait à Tours, le 21 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9521. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,
COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE
ET EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES
(Haute-Marne)
(11 février 1997)**

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,
Journal officiel du 22 octobre 1998)

AVENANT N° 38 DU 28 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997136M

IDCC : 9521

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole CUMA ;

Syndicat des jeunes agriculteurs,

D'une part, et

Syndicat SGA CFDT ;

Syndicat CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le tableau figurant au A « Définition des emplois et salaires » de l'annexe I de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Définition des emplois et salaires

Salaires applicables au 1^{er} mars 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
A – personnel technique			
100	Niveau I. – emploi d'exécutants	10,03	1 521,25
	Échelon 1		
	Emploi comportant des tâches d'exécution facile, réalisées selon des consignes précises sans avoir à faire preuve d'initiative. Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :		

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
120	<ul style="list-style-type: none"> – paillage, raclage, lavage et curage dans les bâtiments d'élevage, entretien des abords de l'exploitation, assistance à la traite, distribution de fourrage et d'aliments aux animaux ; – conduite et utilisation d'engins et matériels de manipulation simple avec outils pré-réglés ; – travaux manuels élémentaires : travaux de pioches, palissages, prétaillages, écimage, traitements (hors préparation) piquetage, ébourgeonnages... ; – aide à la plantation et mise en place de culture, récoltes manuelles piétonnes ou assistées, travaux de conditionnement et manutention, effeuillage, éclaircissage manuel, palissage ; – participation sous surveillance aux travaux de pépinières, jardins, espaces verts et forestiers. <p>Échelon 2</p> <p>Emploi comportant des tâches sans difficulté particulière sous surveillance intermittente dont l'exécution requiert toutefois un temps d'adaptation nécessaire à la maîtrise d'un savoir-faire manuel.</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – réalisation de travaux sur directives précises, les salariés ayant acquis certaines connaissances professionnelles, faisant preuve de capacité, assurant l'entretien courant des engins et matériels de manipulation simple tels que lavage, graissage et contrôle des niveaux ; – traite sous surveillance. 	10,18	1 544
130	<p>Niveau II. – Emploi spécialisé</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi comportant des tâches d'exécution plus complexes requérant une certaine initiative (entretien de matériels courant employés régulièrement). Le salarié doit être capable de déceler les anomalies et incidents et prendre les dispositions d'urgence qui s'imposent. Emploi correspondant au référentiel CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – application de traitements des végétaux selon des consignes précises ; – exécution autonome et avec précision de tous travaux et assurant réglages, entretien, réparations courantes du matériel grâce à des connaissances professionnelles acquises par formation ou reconnues par une expérience ; – traite, soins courants aux animaux (alimentation, application des traitements vétérinaires), détection des chaleurs et mammites. 	10,47	1 587,98
140	<p>Échelon 2</p> <p>Le salarié doit être capable d'effectuer sous surveillance intermittente, tous les travaux de l'exploitation, d'assurer la conduite, l'entretien journalier et périodique ainsi que le réglage de tous les matériels. Emploi correspondant au référentiel du CAPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches de l'échelon 1 avec surcroît d'autonomie et de responsabilité ; 	10,76	1 631,96

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<ul style="list-style-type: none"> – conduite et réglage d'engins et matériels plus complexes ; – capacité à déceler les pannes et effectuer les réparations courantes ; – traite avec établissement des rations. 		
150	<p>Niveau III. – Emploi qualifié</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi nécessitant plus d'initiatives afin d'obtenir une bonne exécution du travail demandé selon les instructions de l'employeur.</p> <p>Le salarié est capable d'évaluer le résultat de son travail et d'ajuster son mode d'exécution.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail grâce à ses connaissances et son expérience professionnelle. Il a la capacité de repérer des anomalies ou des incidents sur les cultures, les animaux, de déceler les pannes élémentaires sur le matériel et de les réparer. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsabilité de l'organisation de chantiers ou d'ateliers de réparation ; – conduite d'un atelier d'élevage, hormis les décisions de sélection, approvisionnement, vente, prophylaxies. 	11,06	1 677,47
160	<p>Échelon 2</p> <p>Emploi exigeant une plus grande autonomie quant à l'organisation du travail du salarié dans le cadre des instructions données. Emploi correspondant au référentiel du BEPA (niveau V).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <p>Mêmes travaux que l'échelon 1 avec une plus grande autonomie, une meilleure maîtrise des tâches.</p>	11,37	1 724,48
170	<p>Niveau IV. – Emploi hautement qualifié</p> <p>Échelon 1</p> <p>Emploi comportant l'organisation et l'exécution du travail dont le titulaire assume la responsabilité dans le cadre des directives périodiques données, concernant les indications générales sur la planification du travail et les résultats attendus.</p> <p>Il exige des connaissances et une expérience professionnelle éprouvées permettant de participer aux décisions techniques, de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition, d'observer, d'apprécier, de diagnostiquer l'état des cultures, des élevages, des matériels et d'en rendre compte à l'encadrement ou au chef d'entreprise.</p> <p>Dans l'accomplissement de sa tâche, il peut être assisté d'autres salariés dont il guide le travail. Emploi correspondant au référentiel du BTA (niveau VI).</p> <p>Relèvent notamment de ce niveau, les tâches suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation d'un chantier : capable d'évaluer et organiser le travail en fonction de l'importance de ce chantier, des contraintes de temps ou normes de qualité ; – réalisation des objectifs d'un plan, par exemple en élevage, insémination raisonnée, plan de monte et mise à la saillie, sélection ; 	11,69	1 773,02

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
180	<p>– capacité à reconnaître les maladies et effectuer les traitements appropriés ;</p> <p>– possession obligatoire d'un certificat d'épandage de produits phytosanitaires.</p> <p>Échelon 2</p> <p>L'exécution des opérations très qualifiées est faite en toute autonomie par le salarié qui maîtrise les process et procédures des travaux confiés.</p> <p>Le salarié a l'expérience nécessaire pour apprécier la qualité des résultats attendus.</p> <p>Il participe à la surveillance régulière du travail des autres salariés de l'exploitation.</p> <p>Il veille à la bonne application des consignes de sécurité et au port des équipements individuels de protection fournis.</p> <p>Il peut être conduit à faire des suggestions et des propositions au chef d'entreprise ou au supérieur hiérarchique pour l'amélioration de l'organisation du travail des salariés qu'il surveille.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles du niveau IV (tel que correspondant à ce jour au référentiel du bac professionnel).</p>	12,01	1 821,55
B. – Personnel administratif			
100	<p>Niveau I. – Emploi d'exécution</p> <p>Échelon 1</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <p>– tâches d'exécution simple, parfois répétitives ou sans difficulté particulière ;</p> <p>– absence d'organisation <</p> <p>b) Autonomie :</p> <p>– tâches exécutées selon les consignes précises,</p> <p>– tâches exécutées sous la surveillance très fréquente d'un supérieur hiérarchique.</p> <p>c) Responsabilité :</p> <p>Les erreurs ne peuvent avoir de conséquences graves sur l'économie de l'entreprise compte tenu de la nature des tâches qui peuvent lui être confiées.</p> <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>Tâches d'exécution immédiatement reproductibles après simple démonstration sans mise en jeu de connaissances particulières</p>	10,03	1 521,25
120	<p>Échelon 2</p> <p>Employé de bureau et/ou standardiste</p> <p>Emploi n'exigeant pas nécessairement de formation au-delà de la scolarité obligatoire.</p>	10,18	1 544

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	<p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – emploi comportant des tâches sans difficulté particulière, dont l'exécution requiert, toutefois un temps d'adaptation par habitude ou apprentissage, nécessaire à la maîtrise du savoir-faire à un niveau d'efficacité normal (quantité et qualité) ; – utilisation de machines pré-réglées et de maniement simple. <p>N'effectue pas de travaux comptables.</p>		
130	<p>Niveau II. – Emploi spécialisé</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administrative et/ou aide comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches d'exécution plus complexes réalisables après une période d'apprentissage ; – nécessite une bonne maîtrise des savoir-faire, compatible avec l'organisation du travail dans l'entreprise ; – absence d'organisation. <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées selon des consignes et sous surveillance intermittente, – capable de détecter les anomalies et les incidents, d'alerter son supérieur hiérarchique et de prendre les mesures d'urgence. <p>c) Responsabilité :</p> <p>Les conséquences des initiatives que le titulaire de cet emploi est amené à prendre ont un caractère de gravité limité sur le plan de l'économie de l'entreprise.</p> <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>Emploi dont les tâches nécessitent une période d'apprentissage pour la bonne maîtrise des savoir-faire.</p>	10,47	1 587,98
140	<p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administrative et/ou aide comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du CAP (niveau V) avec expérience</p> <p>Les définitions des tâches ci-dessus applicables au 1^{er} échelon sont également applicables au 2^e échelon sous les réserves suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – le 2^e échelon comporte la participation occasionnelle à des travaux correspondant au niveau III de l'emploi qualifié sous le contrôle d'un salarié qualifié responsable de la bonne exécution ; – le titulaire de l'emploi a la responsabilité du matériel bureau-tique utilisé. 	10,76	1 631,96
150	<p>Niveau III. – Emploi qualifié</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administrative et/ou comptable</p>	11,06	1 677,47

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
160	<p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – exécution d’opérations qualifiées de tout ou partie de l’activité administrative de l’entreprise avec évaluation et ajustement du mode d’exécution par rapport au résultat recherché ; – peut être assisté dans l’accomplissement de sa tâche par d’autres salariés dont il guide la tâche, ainsi qu’occasionnellement de stagiaires, d’apprentis ou plus généralement de salariés en contrat d’alternance, <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – tâches exécutées à partir d’instructions ; – initiative et autonomie pendant l’exécution du travail ; – pas de surveillance pendant l’exécution mais contrôle <i>a posteriori</i> ; – capacité de détection des anomalies ou incidents sur les cultures, les animaux, les matériels et prise des mesures immédiates qui s’imposent pour les réparer. <p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – responsable de la bonne exécution et de l’organisation journalière de son travail ; – le degré d’autonomie et d’initiative correspondant à cet emploi est de nature à comporter des conséquences importantes ou peu importantes sur le plan économique de l’entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>Cet emploi requiert une connaissance et une expérience professionnelles nécessaires pour l’exécution des tâches relevant de ce niveau.</p> <p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administrative et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel technique du BEP (niveau V) avec expérience <</p> <p>La distinction entre le 1^{er} échelon et le 2^e échelon n’est pas une différence de nature mais de degré <</p> <p>En conséquence, les définitions données ci-dessus pour le 1^{er} échelon sont applicables au 2^e échelon sous les différences suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> – l’étendue de champ d’action est plus large ; – l’autonomie plus grande en matière d’organisation du travail ; – le travail est moins contrôlé ; – le titulaire de l’emploi doit définir lui-même ses séquences de travail et la façon de les exécuter à partir d’indications générales qui lui sont données ; – l’emploi peut comporter le tutorat de stagiaires, d’apprentis ou plus généralement de salariés sous contrat d’alternance. 	11,37	1 724,48

Article 2

Le tableau figurant au 3 « Définition des emplois et salaires » de l'annexe V de la convention collective est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

Salaires applicables au 1^{er} mars 2019

(En euros.)

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
200	<p>1. Techniciens et agents de maîtrise de niveau 1</p> <p>Échelon 1 : technicien</p> <p>Assure l'organisation et l'exécution des tâches et des missions qui lui sont confiées et dont il maîtrise tous les aspects techniques et d'analyses, à partir de directives et en fonction des résultats attendus.</p> <p>Il est capable de réaliser une utilisation optimale des moyens mis à sa disposition.</p> <p>Il participe en outre à des missions complémentaires directement liées à son activité sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, telles que relations avec les fournisseurs ou clients, enregistrement et traitement des données sur informatique...</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	12,30	1 865,54
Personnel administratif			
200	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Échelon 1</p> <p>Secrétaire administrative et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Définition des tâches :</p> <p>a) Nature et difficulté de la tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> – participation aux prises de décisions administratives, donne son avis mais n'est pas décisionnaire ; – diagnostic de la situation comptable de l'entreprise et capacité d'en rendre compte ; – conception et suivi en matière de travaux administratifs et comptables ; – gère ses objectifs de travail ; – participation du salarié à des fonctions périphériques à son activité (relation avec les fournisseurs et clients, suivi administratif et économique des activités, enregistrement des données sur informatique...) ; – surveillance temporaire de salariés (nécessité d'assurer la surveillance rapprochée de l'exécution du travail d'un ou plusieurs aides à partir des directives données par le chef d'entreprise et, de façon accessoire et temporaire, organiser le travail en équipe). <p>b) Autonomie :</p> <ul style="list-style-type: none"> – organisation du travail dans le cadre de directives périodiques données – utilisation optimale des moyens mis à sa disposition – ni surveillance, ni contrôle sur l'exécution du travail mais contrôle sur les objectifs ou les résultats attendus. 	12,30	1 865,54

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
220	<p>c) Responsabilité :</p> <ul style="list-style-type: none"> – est responsable de l'organisation administrative et/ou comptable et de la bonne exécution des travaux en découlant ; – l'initiative de type diagnostic et la participation aux décisions administratives peuvent avoir des conséquences importantes sur l'économie de l'entreprise. <p>d) Connaissance ou expérience :</p> <p>Cet emploi requiert connaissances et expériences professionnelles éprouvées.</p> <p>Échelon 2 : agent de maîtrise</p> <p>En plus des travaux et tâches professionnelles auxquelles il participe ou qu'il assure compte tenu de ses compétences techniques et de son expérience, il organise et répartit les travaux de salariés qu'il encadre. Il relaie les instructions émanant de la direction et veille à faire remonter les problèmes et incompréhensions éventuelles comme à informer des éléments positifs constatés.</p> <p>Il doit faire respecter les consignes de sécurité données et veiller s'il y a lieu au port des équipements de protection individuelle.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA).</p>	13,55	2 055,12
220	<p>Échelon 2 : technicien</p> <p>À cet échelon, le technicien a une expérience professionnelle qui lui permet une autonomie complète et d'anticiper certaines réactions ou résultats. Il maîtrise tous les aspects des travaux et missions qui lui sont confiés ;</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III (BTSA) ;</p>	13,55	2 055,12
Personnel administratif			
220	<p>Niveau IV. – Personnel hautement qualifié</p> <p>Échelon 2</p> <p>Secrétaire administrative et/ou comptable</p> <p>Emploi exigeant un niveau de connaissance correspondant au référentiel du bac professionnel (niveau IV).</p> <p>Les tâches de cet échelon sont identiques à celles définies au 1^{er} échelon mais requièrent une plus grande autonomie et une meilleure maîtrise.</p>	13,55	2 055,12
240	<p>2. Technicien et agent de maîtrise de niveau 2</p> <p>Technicien</p> <p>Agit suivant des instructions établies périodiquement par l'employeur à partir des orientations définies pour l'exploitation et sur lesquelles il est consulté.</p> <p>Ses compétences techniques et son expérience lui permettent de décider du moment adéquat pour la réalisation des travaux qu'il effectue avec une obligation d'optimiser les moyens à sa disposition.</p> <p>Il procède à la mise à jour des informations nécessaires à la gestion des travaux et missions qui lui sont confiés.</p> <p>Il participe aux réapprovisionnements de l'exploitation.</p>	14,77	2 240,16

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
240	<p>Il peut avoir des contacts réguliers avec des partenaires extérieurs du fait de ses compétences et capacités techniques dans l'intérêt de l'exploitation comme pour assurer le maintien ou développement de ses capacités.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p> <p>Agent de maîtrise</p> <p>Outre les travaux et missions d'encadrement effectués par l'agent de maîtrise du niveau précédent, procède aux modifications ponctuelles dans l'équipe qu'il encadre afin d'assurer la poursuite des travaux aux exigences et dans les délais fixés.</p> <p>Il porte une appréciation sur la qualité du travail des salariés qu'il encadre et la communique à la direction. Il donne des indications sur les évolutions, orientations, besoins de formation professionnelle possibles des salariés qu'il encadre.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau III ou de niveau II (à ce jour, BTSA ou diplôme d'ingénieur agricole).</p>	14,77	2 240,16
270	<p>3. Cadre</p> <p>Niveau 1</p> <p>Salarié chargé de façon permanente de gérer l'ensemble d'un ou des services liés à l'entreprise dans le respect des moyens techniques et budgétaires qui lui sont alloués. Il administre suivant les directives générales et les grandes orientations définies en commun avec l'employeur.</p> <p>Il prend des décisions opérationnelles qui peuvent avoir des effets directs sur les résultats de l'entreprise ou de l'exploitation. Il exécute les travaux en temps opportun et il s'entoure des compétences nécessaires pour conduire sa mission.</p> <p>Il définit les indicateurs et tableaux de bord, les analyse et formule des conclusions pour l'amélioration de la bonne marche de l'entreprise.</p> <p>Pour tenir cet emploi, il est nécessaire de justifier d'une expérience dans un poste à responsabilité.</p> <p>Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (à ce jour, diplôme d'ingénieur agricole).</p>	16,64	2 523,78
350	<p>Niveau 2</p> <p>Cadre qui assure seul la bonne marche technique et administrative de l'entreprise.</p> <p>Il peut être membre de l'équipe dirigeante de l'entreprise, c'est-à-dire mandataire social, gérant ou dirigeant nommé par le conseil d'administration.</p> <p>Il détermine les orientations de l'exploitation et les moyens en personnel et matériel à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs fixés. Il prend des décisions ayant un impact direct et primordial sur la marche globale de l'entreprise, ses résultats, son image et sa pérennité.</p> <p>Il représente l'entreprise auprès des clients, fournisseurs et de l'administration.</p>	21,61	3 277,58

COEFFICIENT	DÉFINITION DES CATÉGORIES ET EMPLOIS	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL (base 151,67 heures)
	Il prend les mesures nécessaires en matière d'hygiène et sécurité et rédige les documents réglementaires. Ce niveau d'emploi correspond aux référentiels des diplômes agricoles de niveau II (diplôme d'ingénieur agricole)		

Article 3

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} mars 2019.

Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 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 de la taille des entreprises de la branche.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension de cet avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Haute-Marne de la DIRECCTE Grand Est.

Fait à Chaumont, le 28 février 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

AVENANT N° 210 DU 7 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997118M

IDCC : 8216

Entre :

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son groupement d'employeurs,

D'une part, et

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat CFTC Agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 207 du 27 juin 2018 sont abrogées.

Article 3

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 exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 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 4

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} 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 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème minimum des salaires résultant de l'avenant n° 210 du 7 février 2019

(Montants à compter du 1^{er} février 2019)

(En euros.)

CATÉGORIE	IDENTIFIANT MSA	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 151,67 heures
Personnel d'exploitation			
Niveau A – Échelon 1	101	10,03	1 521,25
Niveau A – Échelon 2	102	10,21	1 548,55
Niveau B – Échelon 1	201	10,37	1 572,82
Niveau B – Échelon 2	202	10,71	1 624,39
Niveau C – Échelon 1	301	12,08	1 832,17
Niveau C – Échelon 2	302	12,98	1 968,68
Niveau D – Échelon 1	401	13,60	2 062,71
Niveau D – Échelon 2	402	14,45	2 191,63
Personnel administratif			
Niveau A – Échelon 2	102	10,21	1 548,55
Niveau B – Échelon 2	202	10,71	1 624,39
Niveau C – Échelon 1	301	12,08	1 832,17
Niveau C – Échelon 2	302	12,98	1 968,68
Niveau D – Échelon 1	401	13,60	2 062,71
Niveau D – Échelon 2	402	14,45	2 191,63

Sur la base du minimum garanti ou MG au 1^{er} juillet 2018

Nourriture par jour (Total) :

Petit-déjeuner (0,5 MG) :

Déjeuner (3 MG) :

Dîner (2 MG) :

Logement de célibataire (par mois 12 MG)

En euros
19,64
1,79
10,71
7,14
42,84

Aucun salaire ne saurait être inférieur au Smic, soit 10,03 € par heure au 1^{er} janvier 2019.

Le minimum garanti (MG) en vigueur au 1^{er} juillet 2018 est de 3,57 €.

Pour la nourriture et le logement le minimum garanti retenu est celui en vigueur au 1^{er} juillet précédent le mois travaillé (art. 28 et 29 de la convention).

Convention collective

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

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

AVENANT N° 211 DU 7 FÉVRIER 2019

NOR : AGRS1997119M

IDCC : 8216

Entre :

Syndicat général des vignerons de la Champagne, déléguant ses pouvoirs en la circonstance à son groupement d'employeurs,

D'une part, et

Fédération générale agro-alimentaire CFDT ;

Syndicat CFTC Agriculture,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

Les dispositions de l'avenant n° 208 du 27 juin 2018 sont abrogées.

Article 3

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 exploitations viticoles de la Champagne délimitée. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 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 4

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} 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 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 7 février 2019.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

Barème minimum des salaires résultant de l'avenant n° 211 du 7 février 2019

(Montants à compter du 1^{er} février 2019)

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (pour 151,67 heures)
Technique			
Technicien, 1 ^{er} échelon	185	15,65	2 373,64
Agent de maîtrise, 2 ^e échelon	195	16,25	2 464,64
Responsable technique, 1 ^{er} échelon	210	17,51	2 655,74
Responsable technique, 2 ^e échelon	250	21,13	3 204,79
Cadres			
Responsable d'exploitation	270	22,52	3 415,61
Responsable d'exploitation	300	25,35	3 844,83
Administratif			
Secrétaire responsable, 1 ^{er} échelon	185	15,65	2 373,64
Assistant administratif, 1 ^{er} échelon	210	17,51	2 655,74
Commercial			
Assistant commercial, 1 ^{er} échelon	210	17,51	2 655,74
Attaché commercial, 2 ^e échelon	250	21,13	3 204,79

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 183 DU 24 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997138M

IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (Section des employeurs de main-d'œuvre),

D'une part, et :

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I à la convention collective départementale en date du 21 mai 1962 est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1^{er} janvier 2019 :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
100	10,03	1 521,25
125	10,04	1 522,80
135	10,06	1 525,80
140	10,25	1 554,60
150	10,32	1 565,25
160	10,74	1 628,95
170	11,12	1 686,60

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

(Pyrénées-Orientales)

(21 mai 1962)

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 184 DU 24 JANVIER 2019

NOR : *AGRS1997139M*

IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (Section des employeurs de main-d'œuvre),

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les valeurs du point Cadre sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2019 :

– point A = 12,52 € ;

– point B = 12,86 €

(En euros.)

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
III Chef de culture	175	12,52	2 191,00
	180	12,52	2 253,60
	190	12,52	2 378,80
	200	12,86	2 572,00

CATÉGORIE	COEFFICIENT	VALEUR DU POINT	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
II Régisseur	180	12,52	2 253,60
	185	12,52	2 316,20
	195	12,86	2 507,70
	205	12,86	2 636,30
	215	12,86	2 764,90
I Régisseur général	195	12,86	2 507,70
	215	12,86	2 764,90
	230	12,52	2 879,60
	250	12,52	3 130,00
	270	12,52	3 380,40

Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**IDCC : 9661. – EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES,
HORTICOLES ET PÉPINIÈRES
(Pyrénées-Orientales)
(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,
Journal officiel du 8 mars 1963)

AVENANT N° 185 DU 24 JANVIER 2019

NOR : AGRS1997140M
IDCC : 9661

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (Section des employeurs de main-d'œuvre),

D'une part, et

Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri du golfe du Lion,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le taux du salaire pour la campagne des vendanges 2019 est fixé à :

(En euros.)

QUALIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (durée légale du travail)
Coupeur, coef. 100	10,03	1 521,25
Videur de seaux, coef. 135	10,06	1 525,80
Porteur, coef. 140	10,25	1 554,60

Article 2

Hormis le salaire minimum fixé à l'article 1^{er}, le salarié recevra, par jour, la quantité minimale de vin indiquée dans le tableau suivant :

(Voir tableau page suivante)

(En litres.)

Coupeur	2 l/jour
Videur de seaux	2 l/jour
Porteur	3 l/jour

Article 3

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

Fait à Perpignan, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190190-000519

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours
