

# 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° 2019/31 DU 17 AOÛT 2019

	<u>Pages</u>
<b>Ministère du travail</b> .....	1
<b>Ministère de l'agriculture et de l'alimentation</b> .....	72

MINISTÈRE DU TRAVAIL

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/31

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	<u>Pages</u>
<b>Assurance (inspection) :</b> accord du 14 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2019.....	3
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail) :</b> avenant n° 40 du 20 mars 2019 relatif à la modification des dispositions conventionnelles du chapitre I <sup>er</sup> de la convention.....	6
<b>Métallurgie (Belfort-Montbéliard) :</b> accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives et aux rémunérations minimales hiérarchiques pour l'année 2019 .....	9
<b>Métallurgie (Doubs) :</b> avenant du 20 mai 2019 relatif aux rémunérations (RMG et RAG) et aux primes pour l'année 2019.....	18
<b>Métallurgie (Eure-et-Loir) :</b> avenant du 23 avril 2019 relatif aux rémunérations annuelles garanties, aux primes et à la valeur du point pour l'année 2019 .....	22
<b>Métallurgie (Haute-Marne et Meuse) :</b> avenant du 26 avril 2019 relatif aux rémunérations effectives garanties annuelles pour l'année 2019.....	28
<b>Métallurgie (Haute-Saône) :</b> accord du 13 mai 2019 relatif aux rémunérations minimales annuelles effectives, aux rémunérations minimales hiérarchiques et aux primes pour l'année 2019 .....	31
<b>Pâtisserie :</b> avenant n° 91 du 16 mai 2019 relatif au régime de prévoyance.....	41
<b>Presse (formation professionnelle) :</b> avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences.....	43
<b>Produits du sol, engrais (négoce et industrie) :</b> avenant du 7 mai 2019 à l'accord du 11 juillet 2001 relatif au contrat de travail intermittent .....	64
<b>Sport :</b> avenant n° 141 du 21 mai 2019 relatif à la représentation des salariés .....	66

Brochure n° 3267

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

ACCORD DU 14 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES  
POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951056M  
IDCC : 1679

Entre :

FFA,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

UNSA banques et assurances ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

D'autre part,

Vu les articles 29, 30 et 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

Vu les articles L. 2241-1 et L. 2241-9 du code du travail ;

Vu l'article 6 de l'accord du 13 mai 2013 relatif à la mixité et à la diversité dans les sociétés d'assurances,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Barème des rémunérations minimales annuelles*

1° Dans le cadre de l'article 31, premier tiret, de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992, le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) prévu à l'annexe II de ladite convention est fixé, à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019, conformément au tableau joint au présent accord.

2° Le barème des rémunérations minimales annuelles (RMA) fixé au 1° ci-dessus est applicable dans les entreprises indépendamment du contenu et des résultats, quels qu'ils soient, des négociations d'entreprise sur les salaires effectifs prévues par l'article L. 2242-1 du code du travail.

Cette mise en application s'effectue dans les conditions prévues par les articles 29 et 30 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992.

3° Les dispositions ci-dessus ne concernent pas les inspecteurs qui ne sont plus en fonction dans les entreprises à la date de signature du présent accord.

## **Article 2**

### *Suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes*

1° Il est rappelé que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le barème des RMA fixé au 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus est conforme à ce principe et ne peut conduire à des différences de traitement entre les femmes et les hommes.

2° Au sein de chaque entreprise, les employeurs s'attacheront à vérifier qu'il n'existe pas d'écarts de rémunération non justifiés entre les femmes et les hommes.

## **Article 3**

### *Dispositions relatives aux départements d'outre-mer (DOM)*

Par dérogation à l'article 2 de la convention collective nationale du 27 juillet 1992, les partenaires sociaux s'engagent, dans le cadre du présent accord, à appliquer le barème des RMA fixé par le 1° de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus aux salariés des sociétés d'assurances travaillant dans les DOM et dont le contrat de travail a été conclu hors de France métropolitaine.

Fait à Paris, le 14 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

---

### Rémunérations minimales annuelles à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2019

*(En euros.)*

CLASSE	MONTANT
5	31 890
6	41 870
7	58 400



Brochure n° 3240

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1487. – HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

---

**AVENANT N° 40 DU 20 MARS 2019**  
**RELATIF À LA MODIFICATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES**  
**DU CHAPITRE I<sup>ER</sup> DE LA CONVENTION**

NOR : ASET1951029M  
IDCC : 1487

---

Entre :

UBH,

D'une part, et

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA ;

FEC FO ;

CGT FCS,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

*Objet et champ d'application*

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ainsi que celles issues de l'avenant n° 8 du 14 novembre 1994 sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« La présente convention collective règle les rapports entre les employeurs et tous les salariés des magasins de vente au détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie et orfèvrerie, indépendamment de leur profession ou de la nature du contrat de travail qui les lie à l'entreprise, à l'exclusion des voyageurs représentants et placiers.

Son champ d'intervention géographique est le territoire national.

Le champ d'application de la convention collective nationale des commerces de détail de l'horlogerie-bijouterie couvre les entreprises et les établissements dont l'activité réelle et principale est désignée aux alinéas suivants :

- les commerces de détail de l'horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie ;
- les commerces de détail et de réparation dans les activités ci-dessus mentionnées ;

- tout commerce de vente incluant les activités de réparation et de fabrication lorsque celles-ci sont accessoires en horlogerie, bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et accessoires.

L'activité réelle et principale exercée entraîne, en principe, le classement de ces entreprises dans les rubriques NAF.

Le code NAF attribuée par l'INSEE à l'employeur, et que celui-ci est tenu de mentionner sur le bulletin de paye, constitue uniquement une présomption de classement. Par suite, il incombe à l'employeur de justifier qu'il n'entre pas dans le présent champ d'application en raison de l'activité réelle et principale exercée par lui, laquelle constitue le critère de classement.

Le code NAF indiqué ci-dessous entre dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie et activités qui s'y rattachent :

4777Z. – Commerce de détail d'articles d'horlogerie et de bijouterie en magasin spécialisé. »

## **Article 2**

### *Adhésion à la convention*

Les dispositions de l'article 4 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant, toute organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie ainsi que toute organisation d'employeur représentatives au niveau de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, qui n'est pas partie à la présente convention, pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera notifiée aux parties signataires de la convention et prendra effet conformément au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 2 de la présente convention. »

## **Article 3**

### *Extension de la convention*

Les dispositions de l'article 5 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires sont d'accord pour demander l'extension de la présente convention, annexes et avenants, conformément aux dispositions légales en vigueur au jour de la signature du présent avenant. »

## **Article 4**

### *Champ d'application*

Le champ d'application professionnel et territorial du présent avenant est celui visé à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie (IDCC 1487 – Brochure *Journal officiel* n° 3240).

## **Article 5**

### *Dispositions diverses*

Les articles 1<sup>er</sup>, 4 et 5 du chapitre I<sup>er</sup> de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie sont abrogés et remplacés par les dispositions visées dans le présent avenant.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur et durée*

Conclu pour une durée indéterminée, le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit son extension.

## **Article 7**

### *Dépôt et extension*

Compte tenu de l'objet d'intérêt général de l'accord et de la configuration de la branche du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie, composée à plus de 90 % d'entreprises de moins de 10 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir dans cet avenant de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Le présent avenant sera adressé, à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, par le secrétariat de la CPPNI au ministère, en deux exemplaires dont un sur support papier et l'autre sur support électronique, ainsi qu'au conseil de prud'hommes de Paris, selon les dispositions de l'article D. 2231-2 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 8**

### *Révision et dénonciation*

Le présent avenant peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail et aux articles L. 2261-10 et suivants dudit code.

Fait à Paris, le 20 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3362

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

---

ACCORD DU 13 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES  
ET AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES  
POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951032M  
IDCC : 2755

---

Entre :  
UIMM Belfort ;  
UIMM Franche-Comté,  
D'une part, et  
CFDT ;  
FO ;  
CFTC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

*Rémunérations minimales annuelles effectives*

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

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2019, fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

## **Article 2**

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 4,56 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019, respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

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

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

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

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

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

## **Article 3**

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

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 sont les suivantes :

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

- indemnité de restauration de jour : 3,33 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,74 €.

## **Article 4**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

## **Article 5**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 6**

### *Publicité et dépôt*

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

Fait à Exincourt, le 13 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

TABLEAU 1

### Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2019

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			RÉMUNÉRATION ANNUELLE (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	32 020
15		3	365	29 000
14		2	335	26 520
13		1	305	24 320
12	IV	3	285	22 830
11		2	270	21 760
10		1	255	20 930
9	III	3	240	20 180
8		2	225	19 460
7		1	215	19 000
6	II	3	190	18 640
5		2	180	18 500
4		1	170	18 400
3	I	3	155	18 340
2		2	145	18 310
1		1	140	18 300

TABLEAU 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,56 €.

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			OUVRIER	AGENTS DE MAÎTRISE	AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
16	V	3	395		1 802	1 802	1 928
15		3	365		1 665	1 665	1 781
14		2	335		1 528	1 528	1 635
13		1	305		1 391	1 391	1 489
12	IV	3	285	TA 4	1 300	1 300	1 391
11		2	270	TA 3		1 232	
10		1	255	TA 2	1 163	1 163	1 245
9	III	3	240	TA 1	1 095	1 095	1 172
8		2	225			1 027	
7		1	215	P 3	981	981	1 050
6	II	3	190			867	
5		2	180			821	
4		1	170	P 1		776	

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			OUVRIER	AGENTS DE MAÎTRISE	AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
	3		3	743		707	
	2	I	2	695		662	
	1		1	671		639	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 %.
2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.



# Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,56 €.

## Ouvriers

(En euros.)

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 365	54,60	68,25	81,90	95,55	109,20	122,85	136,50	150,15	163,80	177,45	191,10	204,75
11	IV	2	270	1 293	51,72	64,65	77,58	90,51	103,44	116,37	129,30	142,23	155,16	168,09	181,02	193,95
10		1	255	1 221	48,84	61,05	73,26	85,47	97,68	109,89	122,10	134,31	146,52	158,73	170,94	183,15
9		3	240	1 150	46,00	57,50	69,00	80,50	92,00	103,50	115,00	126,50	138,00	149,50	161,00	172,50
8	III	2														
7		1	215	1 030	41,20	51,50	61,80	72,10	82,40	92,70	103,00	113,30	123,60	133,90	144,20	154,50
6		3	190	910	36,40	45,50	54,60	63,70	72,80	81,90	91,00	100,10	109,20	118,30	127,40	136,50
5	II	2														
4		1	170	814	32,56	40,70	48,84	56,98	65,12	73,26	81,40	89,54	97,68	105,82	113,96	122,10
3		3	155	743	29,72	37,15	44,58	52,01	59,44	66,87	74,30	81,73	89,16	96,59	104,02	111,45
2	I	2	145	695	27,80	34,75	41,70	48,65	55,60	62,55	69,50	76,45	83,40	90,35	97,30	104,25
1		1	140	671	26,84	33,55	40,26	46,97	53,68	60,39	67,10	73,81	80,52	87,23	93,94	100,65

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,56 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 802	90,10	108,12	126,14	144,16	162,18	180,20	198,22	216,24	234,26	252,28	270,30
15	V	3	365	1 665	83,25	99,90	116,55	133,20	149,85	166,50	183,15	199,80	216,45	233,10	249,75
14		2	335	1 528	76,40	91,68	106,96	122,24	137,52	152,80	168,08	183,36	198,64	213,92	229,20
13		1	305	1 391	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
12	IV	3	285	1 300	65,00	78,00	91,00	104,00	117,00	130,00	143,00	156,00	169,00	182,00	195,00
11		2	270	1 232	61,60	73,92	86,24	98,56	110,88	123,20	135,52	147,84	160,16	172,48	184,80
10		1	255	1 163	58,15	69,78	81,41	93,04	104,67	116,30	127,93	139,56	151,19	162,82	174,45
9	III	3	240	1 095	54,75	65,70	76,65	87,60	98,55	109,50	120,45	131,40	142,35	153,30	164,25
8		2	225	1 027	51,35	61,62	71,89	82,16	92,43	102,70	112,97	123,24	133,51	143,78	154,05
7		1	215	981	49,05	58,86	68,67	78,48	88,29	98,10	107,91	117,72	127,53	137,34	147,15
6	II	3	190	867	43,35	52,02	60,69	69,36	78,03	86,70	95,37	104,04	112,71	121,38	130,05
5		2	180	821	41,05	49,26	57,47	65,68	73,89	82,10	90,31	98,52	106,73	114,94	123,15
4		1	170	776	38,80	46,56	54,32	62,08	69,84	77,60	85,36	93,12	100,88	108,64	116,40

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %		
3		3	155	707	21,21	28,28	35,35	42,42	49,49	56,56	63,63	70,70	77,77	84,84	91,91	98,98	106,05		
2	I	2	145	662	19,86	26,48	33,10	39,72	46,34	52,96	59,58	66,20	72,82	79,44	86,06	92,68	99,30		
1		1	140	639	19,17	25,56	31,95	38,34	44,73	51,12	57,51	63,90	70,29	76,68	83,07	89,46	95,85		

**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,56 €.

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 928	5784	77,12	96,40	115,68	134,96	154,24	173,52	192,80	212,08	231,36	250,64	269,92	289,20
15	V	3	365	1 781	53,43	71,24	89,05	106,86	124,67	142,48	160,29	178,10	195,91	213,72	231,53	249,34	267,15
14		2	335	1 635	49,05	65,40	81,75	98,10	114,45	130,80	147,15	163,50	179,85	196,20	212,55	228,90	245,25
13		1	305	1 489	44,67	59,56	74,45	89,34	104,23	119,12	134,01	148,90	163,79	178,68	193,57	208,46	223,35
12	IV	3	285	1 391	41,73	55,64	69,55	83,46	97,37	111,28	125,19	139,10	153,01	166,92	180,83	194,74	208,65
11																	
10		1	255	1 245	37,35	49,80	62,25	74,70	87,15	99,60	112,05	124,50	136,95	149,40	161,85	174,30	186,75
9	III	3	240	1 172	35,16	46,88	58,60	70,32	82,04	93,76	105,48	117,20	128,92	140,64	152,36	164,08	175,80
8																	
7		1	215	1 050	31,50	42,00	52,50	63,00	73,50	84,00	94,50	105,00	115,50	126,00	136,50	147,00	157,50

**Convention collective**  
**IDCC : 3209. – INDUSTRIES MÉCANIQUES,**  
**MICROTECHNIQUES ET CONNEXES**  
**(Doubs)**  
**(27 avril 2015)**  
(Étendue par arrêté du 27 décembre 2016,  
*Journal officiel* du 28 janvier 2017)

---

AVENANT DU 20 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS (RMG ET RAG) ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951033M  
IDCC : 3209

Entre :

UIMM Doubs ;

UIMM Franche-Comté,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

*Rémunérations minimales hiérarchiques*

Les rémunérations minimales hiérarchiques des « Mensuels » ont pour seul objet de déterminer l'assiette de calcul de la prime d'ancienneté. Elles sont fixées sur la base d'une valeur du point négociée paritairement chaque année.

La rémunération minimale hiérarchique pour un horaire hebdomadaire de 35 heures est obtenue en multipliant la valeur du point par le coefficient de l'intéressé.

En cas d'horaire inférieur à 35 heures, cette rémunération minimale hiérarchique est réduite à due proportion.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal applicable à l'entreprise, le montant de la prime d'ancienneté supporte les majorations pour heures supplémentaires.

À compter du 1<sup>er</sup> juin 2019, la valeur du point est fixée à 4,75 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures (151,67 heures par mois).

## **Article 2**

### *Garantie annuelle de rémunération effective*

#### *a) Définition et montant*

En application de l'accord national du 13 juillet 1983 sur l'application des rémunérations minimales hiérarchiques, le présent accord institue une garantie annuelle de rémunération effective pour chacun des coefficients hiérarchiques tels qu'ils sont prévus par l'accord national métallurgie du 21 juillet 1975 modifié.

Ces garanties annuelles de rémunération effective sont applicables à l'ensemble des catégories de personnel visées à l'article 31 de l'avenant « Mensuels » à l'exception des catégories de salariés pour lesquels un abattement de salaire légal ou conventionnel est prévu. Pour ces salariés, la garantie annuelle sera calculée selon ces dits abattements.

### **Barème de garantie annuelle de rémunération effective**

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE
140	18 300
145	18 310
155	18 340
170	18 400
180	18 500
190	18 640
215	19 000
225	19 460
240	20 180
255	20 930
270	21 760
285	22 830
305	24 320
335	26 520
365	29 000
395	32 020

Ces valeurs sont données pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif et se rapportent à la période courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Les valeurs de ce barème doivent être adaptées proportionnellement à l'horaire de travail effectif auquel est soumis le salarié.

En cas d'horaire supérieur à l'horaire légal, ces valeurs sont adaptées à l'horaire de travail et supportent de ce fait les majorations pour heures supplémentaires.

En cas d'horaire inférieur, les valeurs, base 35 heures sont réduites à due concurrence.

En outre, si un salarié intègre ou quitte son entreprise en cours d'année, le montant de la garantie annuelle de rémunération s'applique *pro rata temporis*.

En cas de départ en cours d'année, le complément de rémunération éventuellement dû au salarié en application du présent article lui est versé lors de son départ effectif.

#### *b) Détermination de la RAG*

Pour la détermination de la RAG, il sera tenu compte de tous les éléments de rémunération à l'exception :

- des majorations, pour travail de nuit, travail du dimanche et du jour férié, prévues par l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de l'article 11 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective ;
- des sommes versées au titre de la législation sur l'intéressement et la participation ;
- de la prime d'ancienneté ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des sommes qui, constituant un remboursement de frais, ne supportent pas de cotisations sociales.

Si les éléments de rémunération à prendre en considération aboutissent à un résultat inférieur au montant de la garantie annuelle de rémunération fixée en fonction de sa catégorie et de son coefficient, le salarié recevra un complément égal à la différence entre la rémunération perçue et la garantie annuelle de rémunération telle que définie ci-dessus.

### **Article 3**

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

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

- indemnité de restauration de jour : 3,67 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 6,09 €.

### **Article 4**

#### *Prime de vacances*

Le montant de la prime de vacances visée à l'article 58 de l'avenant « Mensuels » à la convention collective de la métallurgie du Doubs est fixé à 60,00 €.

### **Article 5**

#### *Entrée en vigueur*

L'article 1<sup>er</sup> relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2019.

L'article 2 relatif aux rémunérations annuelles garanties est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

L'article 3 relatif aux indemnités de restauration sur le lieu de travail entrera en vigueur au 1<sup>er</sup> juin 2019.

L'article 4 relatif à la prime de vacances est applicable au 1<sup>er</sup> juin 2019.

## **Article 6**

### *Durée de l'avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Publicité et dépôt*

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

Fait à Besançon, le 20 mai 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective départementale**  
**IDCC : 984. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,**  
**MÉCANIQUES ET CONNEXES**  
**(Eure-et-Loir)**  
**(27 juillet 1978)**  
(Étendue par arrêté du 23 novembre 1979,  
*Journal officiel* du 25 janvier 1980)

---

**AVENANT DU 23 AVRIL 2019**  
**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS ANNUELLES GARANTIES, AUX PRIMES**  
**ET À LA VALEUR DU POINT POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951030M  
IDCC : 984

Entre :

UIMM Eure-et-Loir,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019, la valeur du point est fixée à 5,22 €, base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les rémunérations minimales hiérarchiques sont établies par les barèmes figurant :

- à l'annexe A du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des administratifs et techniciens – agents de maîtrise » (sauf agents de maîtrise d'atelier) ;
- à l'annexe B du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des ouvriers » ;
- à l'annexe C du présent avenant en ce qui concerne les « salaires minima hiérarchiques des agents de maîtrise d'atelier ».

La rémunération minimale hiérarchique comprend l'ensemble des éléments de rémunération versés en contrepartie ou à l'occasion du travail, y compris les éventuelles compensations pécuniaires pour réduction de la durée du travail et à l'exclusion des sommes visées à l'article 13 de l'avenant « Mensuels ».

## Article 2

### *Rémunérations annuelles garanties*

En considération de l'esprit de l'accord national du 28 juillet 1998 et de son avenant du 29 janvier 2000 et en application des articles 13 *bis*, *ter* et *quater* de la convention collective, des rémunérations annuelles garanties ont été fixées à partir de l'année civile 2019 et figurent en annexe au présent avenant suivant le barème ci-joint : annexe D.

Le barème est établi sur la base 151,67 heures pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Ce barème est composé de 3 colonnes :

- administratifs et techniciens ;
- ouvriers ;
- agents de maîtrise d'atelier.

La vérification de la rémunération annuelle globale du salarié telle que définie à l'article 13 *quater* sera effectuée au plus tard à la fin du premier mois suivant la période de vérification ou aux termes du contrat de travail en cas de rupture en cours d'année. La garantie s'appliquera *pro rata temporis* en cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de même qu'en cas de changement de classement ou de suspension du contrat de travail.

Au cas où l'employeur aurait à verser un complément de rémunération, celui-ci sera effectué au plus tard avec la paye du premier mois suivant la période de vérification ou aux termes du contrat de travail en cas de rupture avant cette date.

## Article 3

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

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 21 est fixée à 7,18 € à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions et documents antérieurs portant sur le même objet.

## Article 5

Le présent avenant et ses annexes, conformément aux articles L. 2221-2 et suivants du code du travail, sont faits en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôts dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail. Au nom de l'ensemble des signataires, l'UIMM Eure-et-Loir diligentera une demande d'extension auprès du ministère.

Fait à Chartres, le 23 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE A

### **Barème des salaires minima hiérarchiques administratifs et techniciens – agents de maîtrise (sauf agents de maîtrise d’atelier)**

Base : 35 heures.

Date d’application : 1<sup>er</sup> juillet 2019.

Valeur du point : 5,220 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE	SALAIRE (base 151,67 heures par mois)
V	3	395	2 061,90
	3	365	1 905,30
	2	335	1 748,70
	1	305	1 592,10
IV	3	285	1 487,70
	2	270	1 409,40
	1	255	1 331,10
III	3	240	1 252,80
	2	225	1 174,50
	1	215	1 122,30
II	3	190	991,80
	2	180	939,60
	1	170	887,40
I	3	155	809,10
	2	145	756,90
	1	140	730,80

## ANNEXE B

### Barème des salaires minima hiérarchiques ouvriers

Base : 35 heures.

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

Valeur du point : 5,220 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE MINIMUM GARANTI
IV	3	285	TA 4	1 562,09
	2	270	TA 3	1 479,87
	1	255	TA 2	1 397,66
III	3	240	TA 1	1 315,44
	1	215	P 3	1 178,42
II	3	190	P 2	1 041,39
	1	170	P 1	931,77
I	3	155	O 3	849,56
	2	145	O 2	794,75
	1	140	O 1	767,34

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 5 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

## ANNEXE C

### Barème des salaires minima hiérarchiques agents de maîtrise d'atelier

Base : 35 heures.

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

Valeur du point : 5,220 €.

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	APPELLATION	SALAIRE MINIMUM GARANTI
V	3	395	AM 7	2 206,23
	3	365	AM 7	2 038,67
	2	335	AM 6	1 871,11
	1	305	AM 5	1 703,55
IV	3	285	AM 4	1 591,84
	1	255	AM 3	1 424,28
III	3	240	AM 2	1 340,50
	1	215	AM 1	1 200,86

Les salaires minima garantis ainsi fixés comprennent la majoration de 7 % prévue par l'accord national du 30 janvier 1980 et par l'avenant du 17 avril 1980 modifiant la convention collective d'Eure-et-Loir et servent de base pour le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle.

## ANNEXE D

### Barème des rémunérations annuelles garanties à compter de l'année 2019

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	ADMINISTRATIF et technicien	OUVRIER		AGENT de maîtrise d'atelier	
I	140	1	18 271	O 1	18 320		
	145	2	18 297	O 2	18 359		
	155	3	18 358	O 3	18 513		
II	170	1	18 568	P 1	18 918		
	180	2	18 728		–		
	190	3	18 894	P 2	19 401		
III	215	1	19 113	P 3	19 876	AM1	20 424
	225	2	19 331		–		–
	240	3	19 768	TA 1	20 817	AM2	21 392
IV	255	1	20 348	TA 2	21 553	AM3	22 196
	270	2	21 146	TA 3	22 417		–
	285	3	22 332	TA 4	23 615	AM4	24 186
V	305	1	23 715			AM5	25 796
	335	2	25 817			AM6	27 893
	365	3	28 216			AM7	30 142
	395	3	30 486			AM7	32 665

**Convention collective régionale**

**IDCC : 1315. – INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES,  
MÉCANIQUES ET CONNEXES  
(Haute-Marne et Meuse)  
(1<sup>er</sup> octobre 1984)**

(Étendue par arrêté du 27 juin 1985,  
*Journal officiel* du 5 juillet 1985)

**AVENANT DU 26 AVRIL 2019**

**RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS EFFECTIVES GARANTIES ANNUELLES  
POUR L'ANNÉE 2019**

NOR : ASET1951031M

IDCC : 1315

Entre :

UIMM Champagne-Ardenne ;

UIMM Lorraine,

D'une part, et

CFE-CGC Haute-Marne, Meuse ;

CGT-FO Haute-Marne, Meuse ;

CGT Haute-Marne, Meuse ;

CFDT Haute-Marne, Meuse,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations effectives garanties annuelles fixées à l'article 2 du présent accord s'appliquent aux ouvriers, administratifs, techniciens et agents de maîtrise occupant les fonctions définies par l'accord national sur la classification du 21 juillet 1975 modifié et employés dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1975 modifiée, indépendamment du barème de rémunérations minimales hiérarchiques résultant des articles 209 et 210 de l'avenant mensuel de la convention collective qui sert à la fois de garantie mensuelle de rémunération et de base de calcul pour les primes d'ancienneté.

Les rémunérations effectives garanties annuelles ne serviront pas de base de calcul aux primes d'ancienneté.

Ce barème fixe pour chaque coefficient de la classification la rémunération annuelle en dessous de laquelle un salarié ne peut être rémunéré.

Bénéficient de la rémunération effective garantie annuelle les salariés relevant de l'avenant mensuel.

La rémunération effective garantie ne s'appliquera pas aux travailleurs à domicile.

#### Modalités d'application du barème des rémunérations effectives garanties annuelles

Pour l'application des garanties de rémunérations effectives annuelles contenues dans le barème, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts du salaire quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes supportant les cotisations en vertu de la législation sur la sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de Haute-Marne et Meuse ;
- des majorations prévues par les articles 217, 218 et 225 de l'avenant mensuel précité pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- des sommes correspondant à l'intéressement des salariés ou à la participation des salariés aux résultats de l'entreprise ;
- des sommes qui constituant un remboursement de frais ne supportent pas de cotisations sociales ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des primes dont l'objet exclusif est de récompenser l'assiduité du salarié

Les barèmes ci-dessous fixant les garanties annuelles de rémunération correspondant à une durée mensuelle de travail effectif de 151,66 heures, ces valeurs, en cas de durée de travail effectif différente, seront adaptées proportionnellement à la durée de travail effectivement pratiqué.

De même, le montant de la garantie visée ci-dessus sera adapté *pro rata temporis* en cas de survenance en cours d'année :

- d'un changement de coefficient ;
- d'une entrée ou d'un départ de l'entreprise ;
- d'une suspension du contrat de travail.

Le barème des rémunérations effectives garanties annuelles subit les abattements prévus pour les jeunes salariés au-dessous de 18 ans par l'article D. 3231-3 du code du travail et l'article 219 du présent avenant « Mensuels. »

S'agissant de rémunérations annuelles minimales, la vérification interviendra pour chaque salarié en fin d'année ou en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, à la fin du contrat de travail. S'il apparaît que la totalité des éléments de la rémunération à prendre en considération est inférieure au montant de la rémunération effective garantie annuelle applicable, le salarié considéré recevra un complément de rémunération égal à la différence entre les sommes perçues et le montant de la garantie dont il doit bénéficier en vertu du présent texte.

L'employeur informera selon les cas les membres du conseil économique et social ou le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de salariés ayant bénéficié d'un apurement de fin d'année. Les mêmes éléments d'information seront communiqués aux délégués syndicaux des organisations syndicales signataires.

Il est convenu que, si au cours de l'année 2019, la rémunération effective garantie annuelle du coefficient 140 devenait inférieure au Smic, les parties se réuniraient à nouveau pour négocier sur les rémunérations effectives garanties annuelles. À défaut d'initiative de la partie patronale dans les 3 mois, la négociation s'engagerait dans les 15 jours suivant la demande d'une organisation syndicale de salariés représentative.



## Article 2

Le barème des rémunérations effectives garanties est fixé sur la base de 151,66 heures mensuelles pour un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif.

Le calcul des rémunérations effectives garanties applicables à partir de l'année 2019 se fera sur les bases suivantes :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	COEFFICIENT	RÉMUNÉRATION EFFECTIVE garantie annuelle
I	1	140	18 480
	2	145	18 552
	3	155	18 582
II	1	170	18 643
	2	180	18 655
	3	190	18 900
III	1	215	19 177
	2	225	19 490
	3	240	20 548
IV	1	255	21 132
	2	270	21 996
	3	285	22 976
V	1	305	25 233
	2	335	27 465
	3	365	29 426
	3	395	31 885

## 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. En effet, en matière de rémunérations effectives garanties annuelles, il n'y a pas lieu de traiter différemment les salariés, selon l'effectif de l'entreprise qui les emploie, en application du principe de l'égalité de traitement.

## Article 4

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente notifiera à l'ensemble des organisations représentatives le texte de cet avenant.

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

Fait à Saint-Dizier, le 26 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**  
**IDCC : 3053. – MÉTALLURGIE**  
**(Haute-Saône)**  
**(26 septembre 2011)**  
(Étendue par arrêté du 26 décembre 2012,  
*Journal officiel* du 3 janvier 2013)

---

ACCORD DU 13 MAI 2019  
RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES EFFECTIVES,  
AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES HIÉRARCHIQUES ET AUX PRIMES  
POUR L'ANNÉE 2019  
NOR : ASET1951021M  
IDCC : 3053

---

Entre :  
UIMM Haute-Saône ;  
UIMM Franche-Comté,  
D'une part, et  
CFDT ;  
FO ;  
CFTC ;  
CFE-CGC,  
D'autre part,  
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

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

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

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

*Rémunérations minimales annuelles effectives*

Dans le cadre de la négociation collective annuelle des salaires, les parties signataires ont convenu de faire application des dispositions de l'accord national du 17 janvier 1991 portant avenant à l'accord

national du 13 juillet 1983, dans le champ territorial de la convention collective des industries de la métallurgie de Haute-Saône.

Le montant des rémunérations minimales annuelles effectives, applicable à compter de l'année 2019 fait l'objet du tableau 1 du présent accord.

## **Article 2**

### *Valeur du point*

La valeur du point est fixée à 4,50 € pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les barèmes de RMH applicables, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 respectivement aux ATAM, aux ouvriers et aux agents de maîtrise d'atelier en fonction de l'horaire de travail effectif, font l'objet du tableau 2 du présent accord.

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

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

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

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

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

## **Article 3**

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

Les dispositions annexes applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019 sont les suivantes :

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

- indemnité de restauration de jour : 3,31 € ;
- indemnité de restauration de nuit : 5,65 €.

## **Article 4**

### *Prime de vacances*

La prime de vacances est fixée à 250 €.

## **Article 5**

### *Entrée en vigueur*

Le présent accord s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019.

## **Article 6**

### *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 7**

### *Publicité et dépôt*

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

Fait à Vesoul, le 13 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### TABLEAU 1

#### **Barème des rémunérations minimales annuelles effectives à compter de l'année 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

*(En euros.)*

GRILLE DE TRANSPOSITION (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			RÉMUNÉRATION ANNUELLE (base 35 heures normales/semaine)
	Niveau	Échelon	Coefficient	
16	V	3	395	31 630
15		3	365	28 665
14		2	335	26 255
13		1	305	23 835
12	IV	3	285	22 655
11		2	270	21 615
10		1	255	20 810
9	III	3	240	20 060
8		2	225	19 130
7		1	215	18 880
6	II	3	190	18 560
5		2	180	18 500
4		1	170	18 400
3	I	3	155	18 340
2		2	145	18 310
1		1	140	18 300

TABLEAU 2

**Barème des rémunérations minimales hiérarchiques  
applicables à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,50 €

(En euros.)

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier	
16		3	395			1778	AM 7	1 778	1 902	AM 7
15	V	3	365			1643	AM 7	1 643	1 758	AM 7
14		2	335			1508	AM 6	1 508	1 614	AM 6
13		1	305			1373	AM 5	1 373	1 469	AM 5
12		3	285	1347	TA 4	1283	AM 4	1 283	1 373	AM 4
11	IV	2	270	1276	TA 3			1 215		
10		1	255	1205	TA 2	1148	AM 3	1 148	1 228	AM 3
9		3	240	1134	TA 1	1080	AM 2	1 080	1 156	AM 2
8	III	2	225					1 013		
7		1	215	1016	P 3	968	AM 1	968	1 036	AM 1
6		3	190	898				855		
5	II	2	180					810		
4		1	170	804	P 1			765		

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION du 21 juillet 1975 modifié			OUVRIER		AGENT DE MAÎTRISE		AGENT administratif, technicien	AGENT de maîtrise d'atelier
3		3	155	733	O 3			698	
2	I	2	145	686	O 2			653	
1		1	140	662	O 1			630	

1. Conformément à l'accord national du 30 janvier 1980, le barème ouvrier ci-dessus tient compte de la majoration de 5 % ;
2. Conformément au protocole d'accord national du 30 janvier 1980, les agents de maîtrise d'atelier bénéficient d'une majoration de 7 % de leurs rémunérations minimales hiérarchiques.

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,50 €.

## *Ouvriers*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975)		RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
12		3	285	1 347	53,88	67,35	80,82	94,29	107,76	121,23	134,70	148,17	161,64	175,11	188,58	202,05
11	IV	2	270	1 276	51,04	63,80	76,56	89,32	102,08	114,84	127,60	140,36	153,12	165,88	178,64	191,40
10		1	255	1 205	48,20	60,25	72,30	84,35	96,40	108,45	120,50	132,55	144,60	156,65	168,70	180,75
9		3	240	1 134	45,36	56,70	68,04	79,38	90,72	102,06	113,40	124,74	136,08	147,42	158,76	170,10
8	III	2														
7		1	215	1 016	40,64	50,80	60,96	71,12	81,28	91,44	101,60	111,76	121,92	132,08	142,24	152,40
6		3	190	898	35,92	44,90	53,88	62,86	71,84	80,82	89,80	98,78	107,76	116,74	125,72	134,70
5	II	2														
4		1	170	804	32,16	40,20	48,24	56,28	64,32	72,36	80,40	88,44	96,48	104,52	112,56	120,60
3		3	155	733	29,32	36,65	43,98	51,31	58,64	65,97	73,30	80,63	87,96	95,29	102,62	109,95
2	I	2	145	686	27,44	34,30	41,16	48,02	54,88	61,74	68,60	75,46	82,32	89,18	96,04	102,90
1		1	140	662	26,48	33,10	39,72	46,34	52,96	59,58	66,20	72,82	79,44	86,06	92,68	99,30



**Barème des primes mensuelles d'ancienneté  
applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.

Valeur du point : 4,50 €.

*Administratifs et techniciens. – Agents de maîtrise  
(sauf agents de maîtrise d'atelier)*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)		3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16	V	3	53,34	71,12	88,90	106,68	124,46	142,24	160,02	177,80	195,58	213,36	231,14	248,92	266,70
15		3	49,29	65,72	82,15	98,58	115,01	131,44	147,87	164,30	180,73	197,16	213,59	230,02	246,45
14		2	45,24	60,32	75,40	90,48	105,56	120,64	135,72	150,80	165,88	180,96	196,04	211,12	226,20
13		1	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
12	IV	3	38,49	51,32	64,15	76,98	89,81	102,64	115,47	128,30	141,13	153,96	166,79	179,62	192,45
11		2	36,45	48,60	60,75	72,90	85,05	97,20	109,35	121,50	133,65	145,80	157,95	170,10	182,25
10		1	34,44	45,92	57,40	68,88	80,36	91,84	103,32	114,80	126,28	137,76	149,24	160,72	172,20
9	III	3	32,40	43,20	54,00	64,80	75,60	86,40	97,20	108,00	118,80	129,60	140,40	151,20	162,00
8		2	30,39	40,52	50,65	60,78	70,91	81,04	91,17	101,30	111,43	121,56	131,69	141,82	151,95
7		1	29,04	38,72	48,40	58,08	67,76	77,44	87,12	96,80	106,48	116,16	125,84	135,52	145,20
6	II	3	25,65	34,20	42,75	51,30	59,85	68,40	76,95	85,50	94,05	102,60	111,15	119,70	128,25
5		2	24,30	32,40	40,50	48,60	56,70	64,80	72,90	81,00	89,10	97,20	105,30	113,40	121,50
4		1	22,95	30,60	38,25	45,90	53,55	61,20	68,85	76,50	84,15	91,80	99,45	107,10	114,75

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %	
					698	2792	34,90	41,88	48,86	55,84	62,82	69,80	76,78	83,76	90,74	97,72	104,70	
					653	26,12	32,65	39,18	45,71	52,24	58,77	65,30	71,83	78,36	84,89	91,42	97,95	
					630	25,20	31,50	37,80	44,10	50,40	56,70	63,00	69,30	75,60	81,90	88,20	94,50	
3		3	155															
2	I	2	145															
1		1	140															

# **Barème des primes mensuelles d'ancienneté applicable à compter du 1<sup>er</sup> mai 2019**

Pour un horaire de 35 heures par semaine.  
Valeur du point : 4,50 €.

*Agents de maîtrise d'atelier*

*(En euros.)*

GRILLE de transposition (accord du 29 janvier 2000)	CLASSIFICATION (accord du 21 juillet 1975 modifié)			RMH	3 ANS 3 %	4 ANS 4 %	5 ANS 5 %	6 ANS 6 %	7 ANS 7 %	8 ANS 8 %	9 ANS 9 %	10 ANS 10 %	11 ANS 11 %	12 ANS 12 %	13 ANS 13 %	14 ANS 14 %	15 ANS 15 %
16		3	395	1 902	57,06	76,08	95,10	114,12	133,14	152,16	171,18	190,20	209,22	228,24	247,26	266,28	285,30
15	V	3	365	1 758	52,74	70,32	87,90	105,48	123,06	140,64	158,22	175,80	193,38	210,96	228,54	246,12	263,70
14		2	335	1 614	48,42	64,56	80,70	96,84	112,98	129,12	145,26	161,40	177,54	193,68	209,82	225,96	242,10
13		1	305	1 469	44,07	58,76	73,45	88,14	102,83	117,52	132,21	146,90	161,59	176,28	190,97	205,66	220,35
12	IV	3	285	1 373	41,19	54,92	68,65	82,38	96,11	109,84	123,57	137,30	151,03	164,76	178,49	192,22	205,95
11		2															
10		1	255	1 228	36,84	49,12	61,40	73,68	85,96	98,24	110,52	122,80	135,08	147,36	159,64	171,92	184,20
9	III	3	240	1 156	34,68	46,24	57,80	69,36	80,92	92,48	104,04	115,60	127,16	138,72	150,28	161,84	173,40
8		2															
7		1	215	1 036	31,08	41,44	51,80	62,16	72,52	82,88	93,24	103,60	113,96	124,32	134,68	145,04	155,40

Brochure n° 3215

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 1267. – PÂTISSERIE**

AVENANT N° 91 DU 16 MAI 2019  
RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

NOR : ASET1951019M  
IDCC : 1267

Entre :  
CNAPCCGTE,

D'une part, et  
FGTA FO ;  
CSFV CFTC ;  
FCS UNSA ;  
FGA CFDT ;  
FNAF CGT,

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

**PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux de la branche réunis en commission paritaire ont décidé d'améliorer les prestations du régime de prévoyance des salariés sans modification corrélative des cotisations.

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 47 relatif à la rente éducation en étendant la limite de versement de la prestation pour les bénéficiaires répondant à un contrat d'apprentissage.

il a été convenu ce qui suit :

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

*Modification de l'article 47 « Rente éducation »*

L'article 47 intitulé « Rente éducation » est amélioré par les dispositions **en caractères apparents soulignés**, comme suit :

« Pour tout décès, toute invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie ou incapacité permanente professionnelle d'un taux de 100 % (État d'IAD – Invalidité absolue et définitive) d'un salarié, il est convenu ce qui suit :

- jusqu'au 16<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : **10 %** du salaire brut de référence (\*) ;
- du 16<sup>e</sup> au 19<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire : **12 %** du salaire de référence (\*) ;

– du 19<sup>e</sup> au 26<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire **en cas de poursuite d'études (ou jusqu'au 30<sup>e</sup> anniversaire du bénéficiaire en cas de contrat d'apprentissage)** : 12 % du salaire de référence (\*).

(\*) Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire mensuel brut qu'aurait perçu l'intéressé s'il avait normalement poursuivi son activité, dans la limite de quatre fois le plafond mensuel de la sécurité sociale. »

Tous les autres termes de l'article 47 sont inchangés.

## **Article 2**

*Durée. – Date d'entrée en vigueur. – Dépôt et extension*

Le présent avenant prend effet à compter du **1<sup>er</sup> janvier 2019** et est conclu pour une durée indéterminée.

Étant précisé que les améliorations de garanties prévues dans le cadre du présent avenant sont également applicables aux rentes en cours au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Le présent avenant est établi en vertu des dispositions du code du travail relatives à « la négociation collective – les conventions et accords collectifs du travail » (livre II de la partie II).

Il est réalisé en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations signataires et dépôt.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension auprès du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, conformément aux articles L. 2261-15 et suivants du code du travail.

La confédération nationale des artisans pâtissiers chocolatiers confiseurs glaciers, traiteurs de France, 31, rue Marius-Aufan, 92309 Levallois-Perret Cedex se charge des formalités nécessaires.

Fait à Paris, le 16 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

**Accord collectif national**

**PRESSE**

AVENANT DU 4 MARS 2019  
À L'ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2015  
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

NOR : ASET1951027M

Entre :

SPQR ;

SPQD ;

FPPR,

D'une part, et

CGT ;

FO ;

FCCS CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

Solidaires,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les parties ont conclu le 20 novembre 2015 un accord relatif à l'orientation, à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Compte tenu des importantes mutations en cours dans le secteur de la presse, du fait notamment de la transition numérique et de la transformation des modèles économiques, les parties s'accordent à considérer que cet accord a favorisé la nécessaire évolution des métiers. L'instauration d'un dispositif commun de financement mutualisé de la formation professionnelle a ainsi encouragé les investissements des entreprises en faveur des salariés occupant des métiers sensibles ou émergents, permettant l'évolution et le développement de leurs compétences.

Conscientes de la nécessité de poursuivre ce mouvement et reconnaissant le caractère novateur et l'efficacité de cet accord, les parties conviennent donc de le reconduire pour une durée de 4 ans.

Cette reconduction est l'occasion de mettre l'accord de branche à jour des évolutions législatives intervenues depuis sa conclusion et notamment de celles induites par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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

#### *Reconduction de l'accord du 20 novembre 2015, durée et entrée en vigueur*

Les parties s'accordent à reconduire l'application de l'accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences du 20 novembre 2015 en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale pour une durée de 4 ans.

Le présent avenant entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### **Article 2**

#### *Adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 aux nouvelles dispositions légales, issues notamment de loi du 5 septembre 2018*

Depuis la conclusion de l'accord, la formation professionnelle a été réformée par la loi du 5 septembre 2018 qui a notamment fait sensiblement évoluer les dispositifs de la période de professionnalisation, du plan de formation, du compte personnel de formation ou du CIF.

Par ailleurs, les ordonnances du 22 septembre 2017 complétées par l'ordonnance du 20 décembre 2017 et la loi du 29 mars 2018 ont profondément réformé les règles relatives à la représentation du personnel en entreprise ainsi qu'à l'articulation des accords de branche et d'entreprise.

Dans ces conditions, les parties s'accordent à modifier l'accord du 20 novembre 2015 pour le mettre en conformité avec l'évolution de la législation et de la réglementation.

### **Article 3**

#### *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Conformément aux obligations légales et aux termes de l'accord du 20 novembre 2015 (art. 10), les parties décident de maintenir :

- un taux de contribution conventionnelle spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4**

#### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

### **Article 5**

#### *Consolidation de l'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant*

L'accord du 20 novembre 2015 modifié par le présent avenant figure en annexe. Cet accord consolidé remplace l'accord du 20 novembre 2015 initial. L'annexe du présent accord en fait partie intégrante.

Fait à Paris, le 4 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

ACCORD DU 20 NOVEMBRE 2015 MODIFIÉ PAR L'AVENANT DU 4 MARS 2019 RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EN PRESSE QUOTIDIENNE RÉGIONALE, PRESSE QUOTIDIENNE DÉPARTEMENTALE ET PRESSE PÉRIODIQUE RÉGIONALE

---

### PRÉAMBULE

Les parties partagent la conviction que la formation professionnelle constitue une priorité pour le futur de la presse. En effet, des mutations très importantes sont en cours du fait notamment de la transition numérique, des transformations des modèles économiques, des évolutions de métiers qu'elles entraînent et des mises en commun de moyens qu'elles nécessitent.

Conscientes de l'urgence, elles veulent anticiper et donner un cadre général aux grands mouvements nécessitant renouvellement et acquisition de compétences sur des terrains neufs.

Les lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 modifient profondément l'approche de la formation professionnelle. Outre la réorganisation des acteurs de la formation professionnelle et de son financement, ces lois ouvrent la voie à la construction de nouveaux schémas en vue de la sécurisation des parcours professionnels et du maintien de l'employabilité tout au long de la vie du salarié.

Les parties conviennent que la négociation est le moyen approprié pour définir en commun les modalités de mise en œuvre d'une politique qui réponde aux besoins des branches signataires et de leurs salariés.

Les parties réaffirment l'égal accès à l'orientation et à la formation professionnelle des femmes et des hommes, et de tous les salariés, quelle que soit la catégorie professionnelle dont ils relèvent. Elles soulignent par ailleurs que la formation professionnelle est un outil qui peut favoriser l'égalité professionnelle.

Dans ces perspectives, le présent accord vise à définir les conditions d'application des lois du 5 mars 2014 et du 5 septembre 2018 et, dans ce cadre, à :

- accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- faciliter et organiser la mise en œuvre de l'ensemble des opportunités ouvertes par la loi ;
- aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions concrètes aux défis posés par les nouvelles organisations et les nouveaux fonctionnements ;
- se donner pour objectifs la sécurisation des parcours professionnels, le maintien dans l'emploi, l'évolution des activités et des compétences.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents : nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées (notamment difficulté de recrutement ou nécessité de formation longue) ;
- les métiers sensibles : métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques entraîneront une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables : métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Ces constats montrent la nécessité d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement des compétences, inscrites dans le cadre de parcours professionnels ou dans le cadre de politiques de reconversion pour lesquels les entreprises mobiliseront les moyens mis en place par le présent accord.



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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national (à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon) à l'ensemble des salariés et leurs employeurs des entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

Le présent accord s'applique à ces entreprises, dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française des codes suivants :

- code NAF 5813Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 5814Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale ; les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 5813Z et 5814Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 1811Z : imprimerie de journaux.

Les entreprises du champ d'application du présent accord relèvent des conventions collectives suivantes :

- la convention collective nationale de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0598) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 0698) ;
- la convention collective nationale de l'encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC n° 1895) ;
- la convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC n° 0693) ;
- la convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC n° 1083) ;
- la convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 juin 1979 (IDCC n° 1018) ;
- la convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1<sup>er</sup> octobre 1974 (IDCC n° 0781) ;
- la convention collective nationale de travail des employés de la presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC n° 1281) ;
- la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC n° 1563) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1<sup>er</sup> novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC n° 1480).

## **Article 2**

### *Accords antérieurs*

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national du 29 mars 2005 relatif à la formation professionnelle – presse. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 29 mars 2005 pour les branches visées à l'article 1<sup>er</sup>.

## Article 3

### *Instances des branches*

#### 3.1. Désignation de l'opérateur de compétences des branches

Les branches visées à l'article 1<sup>er</sup> « Champ d'application » du présent accord désignent l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

#### 3.2. Pôle paritaire sectoriel médias de l'AFDAS

Un pôle paritaire sectoriel médias est institué par l'accord constitutif de l'AFDAS. Il a vocation à regrouper notamment l'ensemble des branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

Le pôle paritaire sectoriel médias propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation en étroite concertation avec la CPNEFP.

#### 3.3. Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire professionnelle propre aux branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord est constituée. Elle est composée paritairement de dix membres : cinq des organisations patronales et cinq des organisations syndicales représentatives.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et à l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS. À ce titre, elle est chargée de mettre en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation définie par le présent accord, en veillant à la bonne application par l'AFDAS des dispositions de l'article 10.3.2. Elle a donc pour missions :

- de préciser, dans le cadre des dispositions de l'article 10.3.2, les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée fixée à l'article 10.3.1 ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par l'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au cofinancement ou au financement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle ;
- de veiller à l'équilibre de l'affectation des ressources collectées grâce à la contribution conventionnelle mutualisée. À ce titre, elle pourra décider, le cas échéant, de plafonner la consommation de la contribution en fonction des ressources encore disponibles et selon chaque dispositif de formation professionnelle envisagé ;
- de veiller à ce que les actions de formation professionnelle bénéficient de façon égale aux femmes et aux hommes, de manière à favoriser une égalité d'accès aux dispositifs de formation professionnelle. Elle pourra s'appuyer à cette fin sur les données de consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle mutualisée fournies par l'AFDAS ;
- d'examiner la possibilité de mobiliser la contribution conventionnelle pour certaines actions réalisées dans le cadre du plan de développement des compétences, notamment pour des parcours qui remplissent les critères de l'ancienne période de professionnalisation mais ne rentrent pas dans le dispositif de la promotion ou reconversion par alternance.

La commission pourra, dans ce cadre et au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution conventionnelle et formuler aux signataires des recommandations pour la mise en application des orientations définies par le présent accord.

Conformément aux délibérations du conseil d'administration de l'AFDAS, les fonds dédiés au remboursement des frais de transport et, le cas échéant, d'hébergement des membres de la commission paritaire professionnelle sont financés sur l'enveloppe des frais de gestion perçus sur la contribution conventionnelle mutualisée.

### 3.4. Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

La CPNEFP de la presse écrite et des agences de presse a pour missions :

- de conduire, directement ou par l'intermédiaire de l'OPMQ de la presse, tous travaux, études, recherches en matière d'évolution de l'emploi, des qualifications et de formation professionnelle dans le secteur de la presse ;
- de mener des actions avec tout partenaire public ou privé susceptible d'intervenir tant financièrement qu'opérationnellement dans le cadre du développement de la formation professionnelle continue ;
- de définir une politique de certification qui inclut :
  - la possibilité de créer des certificats de qualification professionnelle pour les métiers de la branche, d'en garantir les conditions de délivrance et de les promouvoir ;
  - la possibilité de participer à la création de certificats de qualification professionnelle inter-branches avec d'autres branches professionnelles et d'en assurer le suivi et l'évaluation ;
  - la possibilité de confier à une structure ad hoc le rôle d'organisme certificateur pour le compte de la branche ;
  - la possibilité de participer à des commissions paritaires consultatives rattachées à des ministères afin d'émettre un avis sur les projets de création ou de modification des référentiels de titres ou diplômes professionnels délivrés au nom de l'État, notamment dans le secteur des médias ;
- de définir le coût pédagogique des contrats d'apprentissage.

### 3.5. Observatoire prospectif des métiers et qualifications

L'observatoire paritaire de la presse écrite et des agences de presse, placé sous l'égide de la CPNEFP, intervient selon un programme d'action défini annuellement par la CPNEFP.

L'AFDAS apporte un appui technique et finance les travaux de l'observatoire paritaire conformément à la réglementation et dans le cadre des décisions arrêtées par son conseil d'administration.

Les travaux de l'observatoire sont rendus publics et accessibles aux entreprises et salariés du secteur. Ils ont vocation à être partagés notamment au sein du pôle paritaire sectoriel Médias institué au sein de l'AFDAS, dans une logique sectorielle et de cohérence métiers.

## Article 4

### *Orientation professionnelle, information des salariés*

#### 4.1. Conseil en évolution professionnelle

Le CEP est accessible à tous les salariés du secteur, ainsi qu'aux demandeurs d'emploi, et aux anciens salariés sous contrats à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi.

Les salariés peuvent faire le choix d'accéder au CEP mis en œuvre par l'APEC, Pôle emploi, les missions locales, Cap emploi ou les organismes régionaux désignés par France compétences.

Le CEP offre un accompagnement à la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires.

Il permet de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant à ses besoins ainsi que les financements disponibles.

Les services de l'AFDAS et les entreprises informeront les salariés des modalités d'accès au CEP.

Les entreprises informeront les journalistes professionnels rémunérés à la pige avec lesquels elles collaborent de l'existence et des modalités du CEP.

## 4.2. Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles, ses aptitudes et ses motivations, afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences fait partie des actions qui peuvent être financées dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise, selon les conditions prévues par le code du travail. Lorsque le projet du salarié n'est pas partagé par son employeur, il peut être mis en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre de la mobilisation de son CPF.

Dans tous les cas, la durée du bilan de compétences ne peut excéder 24 heures par bilan.

## 4.3. Entretien professionnel

Tout salarié quel que soit l'effectif de l'entreprise, doit bénéficier d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Un accord d'entreprise peut prévoir une périodicité des entretiens professionnels différente.

À l'occasion de son embauche, tout nouveau salarié est informé par son employeur de cette disposition.

L'entretien professionnel est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi. L'entretien est obligatoire et doit avoir lieu pendant le temps de travail selon les modalités définies dans l'entreprise.

L'entretien professionnel ne peut porter sur l'évaluation du travail du salarié. Il est donc distinct de tout entretien d'évaluation ou d'appréciation.

L'entretien professionnel est assuré par le responsable hiérarchique du salarié, sauf autre option définie dans l'entreprise.

La convocation à cet entretien doit être formulée par écrit et remise au salarié dans un délai minimal de 10 jours ouvrables précédant l'entretien afin de lui laisser le temps de le préparer.

La convocation doit préciser la date, l'heure et le lieu de l'entretien et être accompagnée d'une notice explicative sur l'objet de l'entretien et d'un formulaire.

Le salarié ne peut être assisté lors de cet entretien.

À l'occasion de cet entretien peuvent notamment être abordés :

- l'évolution envisageable de l'emploi occupé par le salarié ;
- l'évolution professionnelle envisageable du salarié ;
- les moyens d'accès à la formation et à une certification ;
- les souhaits d'utilisation du compte personnel de formation (CPF) et propositions éventuelles de l'entreprise ;
- la politique de mobilité de l'entreprise ;
- le parcours du salarié dans l'entreprise et ses projets de développement professionnel ;
- les formations suivies et leur impact sur la situation du salarié ;
- les compétences développées depuis le précédent entretien ;
- les compétences à développer d'ici au prochain entretien ;
- la possibilité pour le salarié d'accéder au conseil en évolution professionnelle (CEP).

L'entretien professionnel donne lieu à la formalisation d'un compte rendu dont une copie est obligatoirement remise au salarié.

Un entretien professionnel est systématiquement proposé aux salariés à l'issue d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail et après les congés ou absences spécifiques suivants :

- congé de maternité ;
- congé parental d'éducation à temps plein ou partiel ;
- congé d'adoption ;
- congé de proche aidant ;
- congé sabbatique ;
- période de mobilité volontaire sécurisée ;
- arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- mandat syndical.

#### 4.4. Gestion des parcours sur 6 ans et application de l'abondement correctif

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Il permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) d'un entretien professionnel, et d'apprécier au cours de la période écoulée de 6 ans, que le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu une certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression professionnelle ou salariale.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des 6 années mentionnées au paragraphe ci-dessus le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les 2 ans (ou autre périodicité prévue par accord d'entreprise) et d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un abondement au titre du compte personnel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

Cet abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations, dans les conditions fixées à l'article 8.1.2 du présent accord.

Il est rendu compte annuellement au comité social et économique, des entretiens professionnels qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Un accord d'entreprise peut prévoir d'autres modalités d'appréciation du parcours professionnel du salarié que celles mentionnées aux précédents alinéas du présent article.

## Article 5

### *Contrat de professionnalisation*

Les parties incitent les entreprises à recourir aux contrats de professionnalisation là où ils peuvent être déployés, en particulier pour les métiers émergents. La commission paritaire de gestion de la contribution conventionnelle pourra, à cette fin, décider du maintien de l'attribution d'une prime financière pour toute embauche en contrat de professionnalisation, et définir, le cas échéant, les modalités de son versement, ou instaurer tout dispositif complémentaire favorisant le recours aux contrats de professionnalisation.

Elles rappellent que les entreprises d'au moins 250 salariés qui emploient moins de 5 % d'alternants (contrats de professionnalisation et apprentissage) rapportés à l'effectif annuel moyen de l'entreprise, sont redevables d'une contribution supplémentaire à l'apprentissage, conformément à la législation en vigueur.

### 5.1. Objet du contrat de professionnalisation

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranches.

Le contrat de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés par des organismes de formation, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'activités professionnelles en relation avec la qualification recherchée.

L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat de travail à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation lorsque le contrat est à durée indéterminée.

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

### 5.2. Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée. Il est établi par écrit.

L'action de professionnalisation d'un contrat à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre 6 et 12 mois.

Les signataires du présent accord décident que cette durée pourra être portée à plus de 12 mois, et dans la limite de 24 mois, pour :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistanat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

La durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à 36 mois pour :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale lorsqu'elles n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qu'elles ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui complètent leur formation initiale et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus lorsque ces personnes sont inscrites depuis plus de 1 an sur la liste des demandeurs d'emploi ;



- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail.

La durée de la formation comprenant des enseignements généraux, professionnels et technologiques ainsi que des actions d'accompagnement et d'évaluation, est comprise entre 15 % minimum (sans pouvoir être inférieure à 150 heures) et 25 % de la durée du contrat à durée déterminée, ou du début d'un contrat à durée indéterminée.

Dans le cadre du présent accord, la durée de la formation pourra être portée à plus de 25 %, pour les formations et publics suivants :

- les formations prioritaires dont la liste peut être arrêtée par la CPNEFP ;
- les certificats de qualification professionnelle ou interprofessionnelle définis par l'une ou l'autre branche ;
- les formations diplômantes conduisant à un métier exercé dans les entreprises de presse, notamment : journalisme, informatique, commercial, marketing, finances, technique, graphique, assistantat, bureautique, comptabilité, gestion, ressources humaines ;
- les collaborateurs amenés à exercer un métier dit émergent au sens du préambule du présent accord ;
- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;
- les bénéficiaires du RSA, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail ;
- dans les départements d'outre-mer aux bénéficiaires du revenu de solidarité active et de l'allocation de parent isolé.

### 5.3. Tutorat

Tout salarié recruté dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est suivi dans l'entreprise par un tuteur chargé de l'accompagner.

La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut exercer ses fonctions à l'égard de plus de 3 salariés bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'une reconversion ou promotion par alternance.

Les missions du tuteur sont :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire du contrat de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'OPCO compétent prend en charge les dépenses exposées par les entreprises pour les salariés ou pour les employeurs de moins de 11 salariés :

- liées à une action de formation suivie en qualité de tuteur, dans la limite d'un plafond horaire et à une durée maximale fixés par décret ;
- liées à l'exercice des fonctions de tuteur, dans la limite de plafonds mensuels et de durées maximales fixés par décret.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie de la part des dépenses engagées pour les actions de tutorat restant à la charge des entreprises.

#### 5.4. Financement des coûts des contrats de professionnalisation

Les coûts de formation des contrats de professionnalisation sont financés par l'OPCO compétent selon les niveaux de prise en charge déterminés par la CPNEFP et, à défaut, par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPNEFP son appui technique pour la détermination de ces niveaux de prise en charge.

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour prendre en charge tout ou partie du différentiel du coût pédagogique non pris en charge par l'OPCO.

#### 5.5. Contrats rompus

Les contrats de 12 mois minimum qui sont rompus en cours d'exécution sans que le bénéficiaire soit à l'initiative de cette rupture peuvent être financés par l'AFDAS pendant une durée de 3 mois afin de laisser au bénéficiaire le temps de trouver un nouvel employeur.

#### 5.6. Rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation

Les signataires du présent accord conviennent que les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée de leur contrat à durée déterminée, ou de l'action de professionnalisation dans le cadre de leur contrat à durée indéterminée, un salaire minimum dans les conditions suivantes :

- pour les titulaires âgés de moins de 26 ans :
  - 90 % du Smic pour les titulaires d'un titre ou diplôme au minimum de niveau IV ;
  - 80 % du Smic pour les autres.
- pour les titulaires âgés de 26 ans et plus :
  - 85 % du salaire minimum conventionnel de la catégorie, sans pouvoir être inférieur à 100 % du Smic.

### Article 6

#### *Plan de développement des compétences*

Le plan de développement des compétences est un des outils permettant à l'employeur d'assurer ses obligations en termes d'adaptation des salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Le plan de développement des compétences sera utilisé en priorité pour les métiers stables tels que définis en préambule du présent accord.

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Les actions de formation non obligatoires peuvent, en application d'un accord formalisé entre le salarié et l'employeur, être organisées en tout ou partie en dehors du temps de travail, dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

Les actions de formation non obligatoires peuvent également, en application d'un accord collectif d'entreprise, se dérouler, en tout ou partie, hors du temps de travail, selon le cas, soit dans une limite horaire par salarié, soit dans une limite correspondant à un pourcentage du forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, fixées par ledit accord. L'accord doit déterminer les actions de formation concernées et peut égale-



ment prévoir les contreparties mises en œuvre par l'employeur pour compenser les charges induites par la garde d'enfant pour les salariés qui suivent des formations se déroulant en dehors du temps de travail.

## **Article 7**

### *Reconversion ou promotion par alternance*

#### **7.1. Objet**

La reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation. Elle permet d'atteindre un niveau de qualification supérieur ou identique à celui que le salarié détient au moment de sa demande de reconversion ou promotion par alternance.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au grade de la licence.

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Elle peut venir en complément des autres dispositifs de formation existants.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les actions de formation qui permettent l'acquisition d'une qualification :

- enregistrée au RNCP ;
- qui ouvre droit à un CQP de branche, ou à un CQP interbranche ;
- reconnue par une convention collective nationale.

Une qualification reconnue par une convention collective nationale aboutit à un positionnement identifié dans la classification de ladite convention collective nationale.

À l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

#### **7.2. Durée de la reconversion ou promotion par alternance et durée de la formation**

La durée de la reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de l'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.2 du présent accord.

La durée de la formation réalisée dans le cadre d'une reconversion ou promotion par alternance est identique à celle de la formation réalisée dans le cadre du contrat de professionnalisation telle que définie à l'article 5.3 du présent accord.

#### **7.3. Modalités de mise en œuvre et temps de travail**

La reconversion ou promotion par alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'OPCO compétent.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions de formation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié et dans la limite :

- de 30 heures par année civile pour les salariés dont la durée du travail est fixée en heures ;
- de 2 % du forfait jours pour les salariés dont la durée du travail est fixée en jours.

#### 7.4. Tutorat

Les parties signataires rappellent que, conformément aux dispositions légales, l'employeur désigne pour chaque salarié en reconversion ou promotion par alternance un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Dans ce cas, les dispositions de l'article 5.4 du présent accord sont applicables.

#### 7.5. Financement des formations dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance

Les formations réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance sont financées par l'AFDAS au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels visés à l'article 10.3 du présent accord ou avec le plan de développement des compétences de l'entreprise.

### Article 8

#### *Compte personnel de formation*

Afin de favoriser son accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne dispose depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, quelle que soit la nature de son contrat de travail, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

#### 8.1. Acquisition des droits

Tout salarié acquiert à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au titre du compte personnel de formation, sur la base d'un travail à temps plein ou au moins égal sur l'année à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, un crédit de 500 € par an dans la limite d'un plafond total de 5 000 €. Ce compte est rechargeable tout au long de la vie du titulaire et peut être mobilisé dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée), les droits sont calculés au prorata de la durée du travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Caisse des dépôts et consignations sur la base de la déclaration sociale nominative.

#### 8.1.1. Reliquat d'heures de DIF

Les salariés ont la possibilité d'utiliser ces heures jusqu'au 31 décembre 2020, au titre de leur CPF.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, ces heures seront converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 € de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu et sont, le cas échéant, complétés par les droits inscrits sur le CPF.

### 8.1.2. Gestion de l'abondement correctif du CPF

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur verse, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, à la Caisse des dépôts et consignations pour chaque salarié, à temps plein et à temps partiel, bénéficiant de l'abondement correctif lorsque les dispositions de l'article 4.4 du présent accord relatives à la gestion des parcours professionnels sur 6 ans n'ont pas été satisfaites une somme dont le montant est déterminé par décret et qui abonde le compte du salarié concerné.

### 8.2. Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles les salariés ont accès pour la mise en œuvre de leur CPF sont les actions sanctionnées par :

- les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- des attestations de validation de blocs de compétences constituant les certifications professionnelles enregistrées au RNCP ;
- les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.

Sont également éligibles au CPF, dans des conditions définies par décret :

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. À cet égard, seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

L'ensemble des formations éligibles au CPF figure sur le portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations. Chaque salarié peut, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations auxquelles il peut accéder.

### 8.3. Mobilisation du CPF

Lorsque la formation se déroule intégralement en dehors du temps de travail, le compte personnel de formation est mis en œuvre sur décision du salarié, sans l'accord de l'employeur.

Pour mobiliser ses droits acquis au titre du CPF, le salarié voulant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie sur le temps de travail demande une autorisation d'absence à son employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'employeur pourra décider le cas échéant de maintenir la rémunération du salarié.

### 8.4. Prise en charge des frais de formations et de la rémunération

Les formations effectuées dans le cadre du CPF, pendant ou hors temps de travail, donnent lieu à une prise en charge à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, par la Caisse des dépôts et consignations. Cette prise en charge porte sur les coûts pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances.

De façon transitoire, l'opérateur de compétences assurera le financement du CPF pour la seule année 2019 selon les conditions et modalités définies par les textes en vigueur.

### 8.5. Abondements

Le compte personnel de formation peut faire l'objet d'abondements lorsque le montant des droits inscrits au compte du salarié ne permet pas une prise en charge totale du coût de la formation.

Les contributions supplémentaires (conventionnelles et volontaires) pourront être mobilisées pour financer cet abondement dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

En outre, l'opérateur de compétences sera habilité à financer l'abondement du CPF d'un salarié embauché dans une entreprise de moins de 50 salariés dans le cadre de la section financière « actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés » constituée au titre de la contribution légale.

Le CPF peut également être abondé par le salarié par la conversion en euros de points inscrits à son compte professionnel de prévention.

Les formations prioritaires pour l'accès à un abondement sont les suivantes :

- les formations suivies par les salariés occupant des métiers sensibles ;
- les formations suivies par les salariés pour lesquels la formation permet d'accéder à un métier émergent ;
- les formations figurant sur la liste établie par la CPNEFP ;
- les formations conduisant à un CQP de branche ou CQP interbranche.

En application de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation envisagée dans le cadre du CPF par son titulaire est supérieur aux droits inscrits sur son compte, ce dernier peut éventuellement bénéficier, suivant les décisions et règles établies par les institutions mentionnées au même article du code du travail, d'abondements en droits complémentaires permettant d'assurer le financement de sa formation.

#### 8.6. CPF abondé par la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle peut être mobilisée pour abonder le CPF d'un salarié à condition que son employeur y ait volontairement contribué. Le montant de l'abondement conventionnel est plafonné au montant abondé par l'employeur.

Dans ce cas, l'action de formation concernée est réalisée pendant le temps de travail.

La commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles délivrera une information permettant aux entreprises et aux salariés de connaître les conditions de bénéfice de l'abondement conventionnel du CPF ainsi que les conditions de mise en œuvre de la formation réalisée dans ce cadre, conformément aux dispositions de l'article 4.3 du présent accord.

### Article 9

#### *CPF de transition professionnelle et congé VAE*

##### 9.1. CPF de transition professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiante (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier :

- soit d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs ;

- soit d’une ancienneté d’au moins 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, quelle qu’ait été la nature des contrats successifs, au cours des 5 dernières années dont 4 mois, consécutifs ou non, en contrat de travail à durée déterminée au cours des 12 derniers mois.

Avant le suivi de l’action de formation, le salarié bénéficie d’un positionnement identifiant ses acquis professionnels afin d’adapter la durée de la formation.

Le salarié bénéficie d’un congé spécifique lorsqu’il suit l’action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l’un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l’informe, l’oriente, l’aide à formaliser son projet et lui propose un plan de formation.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le salarié présente son projet à la commission paritaire interprofessionnelle agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du positionnement préalable, instruit la demande de prise en charge et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié. Cette mission est assurée à titre transitoire pour la seule année 2019 par le Fongecif régionalement compétent, au regard du lieu de résidence habituelle du salarié concerné.

Les modalités d’accompagnement du salarié et de prise en charge financière du projet de transition professionnelle sont précisées par décret en Conseil d’État.

## 9.2. Congé pour validation des acquis de l’expérience (VAE)

Le congé pour VAE permet à tout salarié d’acquérir une certification inscrite au RNCP en valorisant son expérience professionnelle et les compétences ainsi acquises.

À son initiative, le salarié peut, sous certaines conditions prévues par le code du travail, bénéficier d’un congé de VAE lorsqu’il fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail. Le salarié demande à l’employeur une autorisation d’absence. L’employeur peut refuser cette autorisation pour des raisons de service, motivant son report sous un délai et selon des modalités définies par décret.

La durée de cette autorisation d’absence ne peut excéder 24 heures par session d’évaluation.

## 9.3. Participation à un jury d’examen ou de VAE

Un salarié désigné pour participer à un jury d’examen ou de VAE doit demander par écrit à son employeur, 15 jours calendaires avant le début de la session d’examen ou de VAE, l’autorisation de s’absenter en joignant une copie de la convocation qu’il a reçue.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l’entreprise.

# Article 10

## *Contributions des entreprises*

Afin de donner plus de moyens à la formation professionnelle des salariés dans la branche et de mutualiser les efforts d’investissement des entreprises, les branches font le choix de mettre en place une contribution conventionnelle dont le montant et les modalités d’utilisation sont détaillées ci-après à l’article 10.3.

### 10.1. Assiette des contributions

L'assiette de la contribution à la formation professionnelle est constituée du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution ; il en va de même des rémunérations exonérées de la taxe sur les salaires en application de l'article 231 *bis* L du code général des impôts.

La taxe d'apprentissage est assise sur les rémunérations, selon les bases et les modalités prévues aux chapitres I et II du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

### 10.2. Contributions légales par taille d'entreprise

Les employeurs concourent, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage notamment par le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance, composée de la taxe d'apprentissage et de la contribution à la formation professionnelle.

La taxe d'apprentissage est égale à 0,68 % de l'assiette retenue. Elle est composée de deux parts dont la première est recouvrée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle et la seconde est destinée à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur. La part collectée dans les mêmes conditions que la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,60 % de l'assiette retenue et le solde destiné aux dépenses libératoires est égal à 0,08 % de la même assiette.

Pour les entreprises de moins de 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 0,55 % de l'assiette des contributions.

Pour les entreprises d'au moins 11 salariés, la contribution à la formation professionnelle est égale à 1 % de l'assiette des contributions.

### 10.3. Contribution conventionnelle obligatoire mutualisée

Afin de faire face aux enjeux économiques, organisationnels et sociaux auxquels sont confrontées les branches de la presse et pour mettre à disposition des entreprises les moyens de leur investissement dans la formation professionnelle des salariés, il est créé une contribution conventionnelle mutualisée entre les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans les conditions définies ci-dessous.

Les versements sont exclusivement réservés au financement d'actions au bénéfice des entreprises et salariés des branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, et restent entièrement acquis à ces branches.

La contribution conventionnelle est versée dans les mêmes conditions que la contribution légale à la formation professionnelle et gérée, conformément aux dispositions de l'article 3.3 du présent accord, par la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles propre aux branches visées à l'article 1<sup>er</sup>.

#### 10.3.1. Montant et gestion de la contribution conventionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle mutualisée est fixé à :

- 0,4 % pour les entreprises de 50 salariés et plus ;
- 0,1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD pour les entreprises de moins de 50 salariés.



### 10.3.2. Utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle dans les branches visées à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord, à la sécurisation des parcours professionnels et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée pour cofinancer ou financer :

- des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations prioritaires réalisées dans le cadre du compte personnel formation, au titre des abondements visés aux articles 8.5 et 8.6 ;
- des formations initiées par les salariés, en complément ou non de la mobilisation de leur CPF, par l'utilisation de points acquis sur leur compte professionnel de prévention pour accéder à un poste moins pénible ;
- des cursus de formation d'une durée totale, fractionnée ou non, au moins égale à 70 heures, dispensés par des organismes de formation, pour des reconversions professionnelles ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- les actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le (les) salarié(s) formateur(s) ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelles résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels visés à l'article 4.3 du présent accord ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprennent 4 phases :
  - lancement et prédiagnostic ;
  - diagnostic ;
  - définition et construction d'un plan d'actions ;
  - mise en œuvre et suivi du plan d'actions.

La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1 250 € par jour ;

- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance (FOAD, e-learning, Mooc d'entreprise). Les demandes de prise en charge et de règlement doivent notamment mentionner :
  - le programme de la formation ;
  - les modalités et délais d'assistance pédagogique aux stagiaires ;
  - les types de travaux et de productions à réaliser par les stagiaires ;
  - les modalités d'évaluation ;
  - les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques ;
  - le temps global estimé et les temps intermédiaires ;
  - les attestations d'assiduité signées par les formateurs, justifiant de la réalisation des travaux par les stagiaires, et du passage de tests/évaluations intermédiaires et finales.

Les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

#### 10.4. Contributions volontaires

Toute entreprise, quels que soient ses effectifs, est libre d'effectuer auprès de l'AFDAS un versement volontaire, au-delà de la contribution légale et de la contribution conventionnelle qui lui incombent, destiné à son investissement formation. Ces sommes ne sont pas mutualisées mais inscrites au compte de l'entreprise. Elles peuvent être utilisées en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou de la contribution conventionnelle.

Pour les groupes d'entreprises, ou dans le cadre de projets communs, ces sommes peuvent être mutualisées sur une base volontaire.

Les contributions versées par l'employeur ne sont soumises ni aux cotisations de sécurité sociale ni à la taxe sur les salaires. Elles sont déductibles pour l'établissement de l'impôt sur le revenu ou de l'impôt sur les sociétés dû par l'employeur.

Les modalités et frais de gestion de ces contributions volontaires sont fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS dans le cadre de sa politique de services rendus aux entreprises.

#### Article 11

##### *Information et consultation des institutions représentatives du personnel dans l'entreprise en matière de formation professionnelle et d'apprentissage*

Le présent accord est communiqué à tous les représentants du personnel élus et mandatés des entreprises relevant de son champ d'application.

Le comité social et économique est consulté périodiquement, dans les conditions prévues par la loi, sur :

- 1° Les orientations stratégiques de l'entreprise ;
- 2° La situation économique et financière de l'entreprise ;
- 3° La politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle qui porte sur les orientations stratégiques de l'entreprise et sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences a pour support de préparation une base de données économiques et sociales.

Cette dernière, mise régulièrement à jour, rassemble un ensemble d'informations que l'employeur met à disposition du comité social et économique.

Elle est accessible en permanence aux membres du comité social et économique et aux délégués syndicaux.

Les informations relatives à la formation traitées dans la base de données le sont notamment dans le cadre des thèmes suivants :

- l'investissement social (emploi, formation professionnelle) ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise, les informations portent sur les 2 années précédentes et l'année en cours et intègrent des perspectives sur les 3 années suivantes. Leur contenu est déterminé par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

À défaut d'accord d'entreprise, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte notamment sur l'évolution de l'emploi, les qualifications, le programme pluriannuel de formations, les actions de prévention et de formation envisagées par l'employeur, l'apprentissage, les conditions d'accueil en stage.



En vue de cette consultation, l'employeur met notamment à la disposition du comité social et économique :

- les informations sur l'évolution de l'emploi, des qualifications, de la formation, sur le nombre et les conditions d'accueil des stagiaires, sur l'apprentissage ;
- les informations sur le plan de développement des compétences ;
- les informations sur la mise en œuvre des contrats de professionnalisation et du compte personnel de formation ;
- les informations sur la mise en œuvre des entretiens professionnels et de l'état des lieux récapitulatifs.

Le contenu de ces informations est déterminé par accord d'entreprise ou, à défaut, par décret en Conseil d'État et peut varier selon que l'entreprise compte plus ou moins de 300 salariés.

Le comité social et économique est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise et notamment sur :

- les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- l'introduction de nouvelles technologies.

Les membres du comité reçoivent des éléments d'information sur ces projets et leurs conséquences sur chacun des sujets mentionnés à l'alinéa ci-dessus.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, en l'absence d'accord d'entreprise prévoyant la création de commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers, le comité social et économique constitue une commission de la formation. Cette commission est chargée :

- de préparer les délibérations du comité social et économique sur les orientations stratégiques de l'entreprise ainsi que sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence ;
- d'étudier les moyens permettant de favoriser l'expression des salariés en matière de formation et de participer à leur information dans ce domaine ;
- d'étudier les problèmes spécifiques concernant l'emploi et le travail des jeunes et des travailleurs handicapés.

Les dispositions du présent article sont applicables aux dates d'entrée en vigueur prévues par la loi ou les décrets qui les régissent.

## **Article 12**

### *Entrée en vigueur et durée de l'accord*

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

Il prend effet dès sa conclusion, et à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour la mise en œuvre de l'ensemble des dispositifs de formation, ainsi que pour l'article 10 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1<sup>er</sup> mars 2016 et calculées sur les salaires versés en 2015.

Le présent accord est reconduit pour une durée de 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. L'article 3 relatif aux instances des branches est applicable sous réserve de l'agrément de l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences qui prendra effet au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019.

## **Article 13**

### *Application*

Les difficultés d'application du présent accord seront soumises aux signataires, dans un délai de 1 mois à compter de la réception de la notification écrite du désaccord par une ou plusieurs organisations professionnelles ou syndicales signataires.

## **Article 14**

### *Bilans d'application et reconduction*

Un bilan de l'application du présent accord sera effectué chaque année par les signataires à partir du bilan annuel d'activité communiqué par l'AFDAS.

Six mois avant le terme de la dernière année d'application du présent accord, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction ou d'une révision et pourront convenir, par avenant, de le renouveler pour une nouvelle durée déterminée.

## **Article 15**

### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

## **Article 16**

### *Dépôt et demande d'extension*

Le présent accord est déposé à la direction générale du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## **Article 17**

### *Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés*

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au travers notamment de deux dispositions :

- l'instauration d'une contribution conventionnelle mutualisée au taux inférieur pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.1 du présent accord ;
- la possibilité de financer ou cofinancer avec la contribution conventionnelle des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés, conformément aux dispositions de l'article 10.3.2 du présent accord.

Brochure n° 3165

Convention collective nationale

**IDCC : 1077. – ENTREPRISES DU NÉGOCE  
ET DE L'INDUSTRIE DES PRODUITS DU SOL,  
ENGRAIS ET PRODUITS CONNEXES**

---

AVENANT DU 7 MAI 2019  
À L'ACCORD DU 11 JUILLET 2001  
RELATIF AU CONTRAT DE TRAVAIL INTERMITTENT

NOR : ASET1951025M

IDCC : 1077

Entre :

FEDEPOM ;

FNA,

D'une part, et

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Considérant l'article L. 3123-38 du code du travail, qui précise qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu, doit définir les emplois permanents pouvant être pourvus par des salariés titulaires d'un contrat de travail intermittent,

Considérant que l'accord du 11 juillet 2001 relatif au contrat de travail intermittent, actuellement applicable dans la branche, fixe les règles entourant le recours à ce type de contrat mais ne précise pas les emplois permanents qui peuvent être pourvus,

Les partenaires sociaux de la branche sont convenus de lister ces emplois par le biais du présent avenant.

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

### *Champ d'application*

Le présent avenant s'appliquant à l'ensemble des entreprises de la branche susceptibles de conclure des contrats de travail intermittent, les partenaires sociaux précisent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

## **Article 2**

### *Catégories d'emplois permanents*

Les emplois susceptibles d'être pourvus par des contrats de travail intermittent sont notamment les suivants :

- chauffeurs livreurs ;
- personnel d'exploitation (magasiniers, personnel de silo, manutentionnaires, caristes...) ;
- opérateurs et conducteurs de ligne.

## **Article 3**

### *Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

## **Article 4**

### *Révision et dénonciation*

Le présent avenant pourra être révisé en tout ou partie conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il pourra être dénoncé en respectant les conditions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

## **Article 5**

### *Dépôt et extension*

Le présent avenant sera déposé dans les conditions légales auprès des services du ministre chargé du travail.

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

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur*

Le présent avenant entrera en vigueur à la date d'inscription de son dépôt auprès de la direction générale du travail.

Fait à Paris, le 7 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3328

**Convention collective nationale**

**IDCC : 2511. – SPORT**

AVENANT N° 141 DU 21 MAI 2019  
RELATIF À LA REPRÉSENTATION DES SALARIÉS

NOR : ASET1951028M  
IDCC : 2511

Entre :

CoSMoS ;

CNEA,

D'une part, et

FNASS ;

F3C CFDT ;

USPAOC CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche sport ont décidé de revoir l'écriture du chapitre III de la convention collective nationale du sport, ainsi que d'une partie du chapitre VI (dans ses dispositions relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail [CHSCT]) pour tenir compte des réformes successives du droit du travail intervenues ces dernières années.

Ils ont en effet estimé nécessaire de mettre le texte conventionnel, dans ces dispositions relatives à la représentation du personnel, en conformité avec les dernières évolutions légales et réglementaires notamment issues :

- de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;
- de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels ;
- des ordonnances travail mises en place par le Président de la République, Emmanuel Macron ;
- de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

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

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.2.1, 3.2.2 et 3.2.4 sont remplacés par les dispositions suivantes (l'article 3.2.3 reste inchangé) :

### « 3.2.1. Désignation des délégués syndicaux

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur dans les entreprises de 50 salariés et plus.

Dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP conformément à l'article L. 2143-6 premier alinéa du code du travail les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre de la délégation du personnel au comité social et économique (CSE), pour la durée de son mandat, comme délégué syndical.

Seul un membre titulaire de la délégation du personnel peut être ainsi désigné comme délégué syndical.

### 3.2.2. Rôle du délégué syndical

Le délégué syndical représente en permanence son organisation auprès de l'employeur, en particulier en matière de négociation collective d'entreprise. S'il y a des membres élus de la délégation du personnel du CSE, il peut les assister dans leurs fonctions à leur demande.

Au cours de ses heures de délégation, le délégué syndical peut se déplacer dans et hors de l'établissement pour l'exercice de son mandat.

### 3.2.4. Crédits d'heures

Les délégués syndicaux bénéficient pour l'exercice de leurs fonctions des crédits d'heures définis par l'article L. 2143-13 du code du travail, étant entendu que pour, l'application de cet article, le crédit d'heures attribué à chaque délégué syndical est fixé à :

- 2 heures par mois dans les entreprises de 7 à 49 salariés ETP ;
- 12 heures par mois, dans les entreprises occupant de 50 à 150 salariés ETP ;
- 18 heures par mois, dans les entreprises occupant de 151 à 499 salariés ETP ;
- 24 heures par mois dans les entreprises occupant 500 salariés ETP et plus.

Dans les entreprises occupant de 7 à 49 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE désignés comme délégués syndicaux, peuvent utiliser pour cette fonction le crédit d'heures prévu à l'article 3.3.2.

Chaque délégué syndical peut utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche. »

Dans le chapitre III de la convention collective nationale du sport, les articles 3.3 et 3.4 sont remplacés par les dispositions suivantes :

### « Article 3.3. Comité social et économique (CSE)

#### 3.3.1. Élection de la délégation du personnel au CSE

Les membres de la délégation du personnel au CSE seront élus et exerceront leurs fonctions dans les conditions fixées par les dispositions de la loi et des textes subséquents, complétées par les dispositions suivantes :

Dans chaque entreprise comprenant 7 salariés ETP et plus suivant le décompte des effectifs encadré par l'article L. 2311-2 du code du travail et de l'article 3.1.2 de la présente convention, la représentation du personnel sera assurée dans les conditions suivantes :

- de 7 à 10 salariés ETP : 1 titulaire ;
- de 11 à 24 salariés ETP : 1 titulaire et 1 suppléant ;

- de 25 à 49 salariés ETP : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 50 à 74 salariés ETP : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés ETP : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés ETP : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- à partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

L'effectif doit être atteint pendant 12 mois consécutifs.

Sont électeurs les salarié(e)s âgé(e)s de 16 ans accomplis, ayant travaillé 3 mois au moins dans l'entreprise et n'ayant fait l'objet d'aucune interdiction, déchéance ou incapacité relative à leurs droits civiques (code du travail L. 2314-18).

Sont éligibles, à l'exception des conjoints, partenaires d'un Pacs, concubins, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs âgés de 18 ans accomplis et ayant travaillé de façon continue ou discontinue dans la même entreprise depuis 12 mois au moins.

Les salariés détenant une délégation particulière d'autorité leur conférant des pouvoirs permettant de les assimiler à l'employeur ne sont ni électeurs, ni éligibles.

L'employeur est tenu d'organiser matériellement les élections.

Les lieux, dates et heures d'ouverture et de fermeture du scrutin sont fixés par le protocole d'accord établi obligatoirement entre les parties et affichés aux emplacements réservés habituels.

Les élections sont faites pendant les heures de travail et le temps passé est rémunéré comme tel.

Le procès-verbal de l'élection de la délégation du personnel au CSE sera :

- adressé, lors de chaque élection, à l'agent de contrôle de l'inspection du travail compétent dans les conditions prévues par l'article R. 2314-22 du code du travail ;
- transmis aux organisations syndicales ayant présenté des candidats ainsi qu'à celles ayant participé à la négociation du protocole d'accord préélectoral dans les conditions prévues par l'article L. 2314-29 du code du travail.

### 3.3.2. Attributions et moyens du CSE

#### 3.3.2.1. Attributions du CSE

Les attributions du CSE sont définies et varient en fonction de l'effectif de la structure, tel que prévu aux articles L. 2312-1 et suivants du code du travail.

Conformément à l'article L. 2312-5 du code du travail, quel que soit l'effectif de la structure, la délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives aux salaires, aux classifications professionnelles, à la protection sociale, à l'application du code du travail ainsi que des conventions et accords collectifs de travail applicables dans l'entreprise, à l'hygiène, à la sécurité et à la prévoyance sociale et de saisir l'inspection du travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

En cas d'urgence, les membres de la délégation du personnel, titulaires et suppléants, seront reçus collectivement et immédiatement sur leur demande par le chef d'entreprise ou son représentant, étant précisé que la délégation du personnel exerce le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du code du travail.

Dans les structures d'au moins 50 salariés ETP, outre les attributions précitées, le CSE a pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de produc-

tion. Le comité est consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise dans les cadres prévus par les articles L. 2312-8 à L. 2312-10 du code du travail.

### 3.3.2.2. Moyens du CSE

Le chef d'entreprise est tenu de laisser à chacun des membres de la délégation du personnel titulaires ou suppléants (en cas de remplacement du titulaire), le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions pendant les heures de travail ; le temps passé dans ces conditions sera rétribué comme temps de travail dans la limite de :

- 2 heures par mois pour les entreprises de 7 à 10 salariés ETP ;
- 10 heures par mois pour les entreprises de 11 salariés à 49 salariés ETP ;
- 18 heures par mois pour les entreprises de 50 à 74 salariés ETP ;
- 19 heures par mois pour les entreprises de 75 à 99 salariés ETP ;
- 21 heures par mois pour les entreprises de 100 à 124 salariés ETP ;
- À partir de 125 salariés ETP : conditions prévues par le code du travail.

En application de l'article R. 2315-5 du code du travail, le nombre d'heures de délégation visées ci-dessus peut être cumulé de 1 mois sur l'autre sur une même période de 12 mois. Toutefois, le représentant ne doit pas utiliser sur un même mois plus d'une fois et demie la valeur du crédit d'heures mensuelles qui lui est attribué.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP, les membres de la délégation du personnel du CSE sont reçus collectivement par l'employeur ou son représentant au moins une fois par mois (code du travail L. 2315-21).

Dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus, l'organisation des réunions est encadrée par les articles L. 2315-27 et L. 2315-28 du code du travail.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés ETP dans lesquelles un accord d'entreprise prévoit que le CSE gère les activités sociales et culturelles, l'employeur est tenu de verser au CSE une subvention consacrée à leur gestion ne pouvant pas être inférieure à 1 % de la masse salariale brute. »

Dans le chapitre III, les articles 3.5 et 3.6 sont remplacés par les dispositions suivantes :

#### « Article 3.4. Protection des représentants du personnel

Les titulaires de mandats bénéficient de toutes les protections légales des représentants du personnel, notamment concernant le licenciement et la modification du contrat ou des conditions de travail.

Tout licenciement d'un membre, titulaire ou suppléant, de la délégation du personnel au CSE, d'un délégué syndical, ou de façon générale de tout titulaire d'un mandat électif, envisagé par la direction, ne peut intervenir qu'avec l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail compétent.

De plus, l'avis du CSE est requis lorsqu'il s'agit d'un membre de la délégation du personnel du CSE dans les entreprises de 50 salariés ETP et plus.

#### Article 3.5. Les congés pour formation économique, sociale et syndicale

En application des articles L. 2145-5 et suivants du code du travail, tous les salariés, sans condition d'ancienneté, désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales de salariés habilitées au niveau national et interprofessionnel, soit par des institutions spécialisées, ont droit, sur leur demande, à un ou plusieurs congés dont la durée maximale est de 15 jours par an. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée.

Cette durée est portée à 18 jours pour les animateurs de stages ou sessions, et pour les salariés appelés à exercer des responsabilités syndicales. Il peut s'agir de salariés élus ou désignés pour remplir des fonctions représentatives dans l'entreprise, de candidats à de telles fonctions, ou enfin des



salariés ayant des responsabilités à l'extérieur de l'entreprise, soit dans les instances dirigeantes de leur syndicat, soit dans les organismes où ils représentent celui-ci.

Le nombre annuel total de jours de congés pris par l'ensemble du personnel pour ces formations ainsi qu'au titre de la formation des membres de la délégation du CSE est défini par la loi. »

## **Article 2**

Dans le chapitre VI de la convention collective nationale du sport, l'article 6.2.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 6.2.3. Rôle des représentants du personnel en matière d'hygiène, de santé, de sécurité et de conditions de travail

### **6.2.3.1. Rôle du CSE**

Les questions relatives à l'hygiène, à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relèvent de la compétence du CSE.

La délégation du personnel au CSE contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans la structure et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (art. L. 2312-5 du code du travail).

De plus, dans les structures de 50 salariés ETP et plus, le comité social et économique (art. L. 2312-9 du code du travail) :

1° Procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;

2° Contribue notamment à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, à la résolution des problèmes liés à la maternité, l'adaptation et à l'aménagement des postes de travail afin de faciliter l'accès et le maintien des personnes handicapées à tous les emplois au cours de leur vie professionnelle ;

3° Peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 du code du travail. Le refus de l'employeur est motivé.

Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les conditions prévues par les articles L. 2315-18 et L. 2315-40 du code du travail.

### **6.2.3.2. Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)**

Une CSSCT est créée au sein du CSE dans les structures et établissements distincts d'au moins 300 salariés ETP.

Dans les autres structures, l'inspecteur du travail peut imposer la création d'une CSSCT lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

La CSSCT se voit confier, par délégation du CSE, tout ou partie des attributions du comité, relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, à l'exception du recours à un expert, tel que prévu par les articles L. 2315-78 et suivants du code du travail, et des attributions consultatives du comité.

Les membres de la CSSCT sont désignés par le CSE parmi ses membres conformément à l'article L. 2315-39 du code du travail. En tant que représentants du personnel, ils bénéficient des droits et protections attachés à leur mandat, et sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion (art. L. 2315-39 du code du travail). »

### **Article 3**

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises couvertes par la convention collective nationale du sport. Il ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### **Article 4**

Le présent avenant prend effet à la date de signature. Il fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction générale du travail, ainsi que d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

---

# CONVENTIONS COLLECTIVES

## SOMMAIRE DU FASCICULE N° 2019/31

### CONVENTIONS, AVENANTS ET ACCORDS

	Pages
<b>Coopératives agricoles de céréales, de meunerie, d'approvisionnement, d'alimentation du bétail et d'oléagineux : avenant n° 128 du 2 avril 2019 .....</b>	74
<b>Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 47 du 19 juin 2018.....</b>	78
<b>Élevages aquacoles (personnel) : avenant n° 11 du 26 juin 2019 .....</b>	80
<b>Exploitations agricoles (Ain) : avenant n° 23 du 27 mars 2019.....</b>	82
<b>Exploitations agricoles (Alpes-Maritimes) : avenant n° 57 du 7 juin 2019.....</b>	84
<b>Exploitations agricoles de la zone viticole (Aude) : avenant n° 52 du 7 juin 2019.....</b>	86
<b>Exploitations et entreprises de travaux agricoles et CUMA (Ardèche) : avenant n° 65 du 10 mai 2019 .....</b>	88
<b>Exploitations forestières (massif de Gascogne) : avenant n° 26 du 13 mars 2019.....</b>	90
<b>Exploitations forestières et scieries agricoles (Poitou-Charentes) à l'exclusion des cantons de Montendre, Montlieu-la-Garde et Montguyon (Charente-Maritime) : avenant n° 41 du 17 avril 2019 .....</b>	98
<b>Exploitations maraîchères (Sarthe) : avenant n° 85 du 24 janvier 2019 .....</b>	101
<b>Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 81 du 6 juin 2019 .....</b>	103
<b>Exploitations de polyculture, d'élevage, de maraîchage, d'arboriculture fruitière, haras et CUMA (Orne) : avenant n° 106 du 30 janvier 2019.....</b>	105
<b>Exploitations de polyculture-élevage, maraîchères, horticoles et de pépinières et CUMA (Marne), entreprises de travaux agricoles et ruraux (Marne et Aube) : avenant n° 78 du 18 mars 2019 .....</b>	108
<b>Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Sarthe) : avenant n° 81 du 8 janvier 2019 .....</b>	110
<b>Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 73 du 21 mai 2019....</b>	112
<b>Travaux d'aménagement et d'entretien forestiers (Gironde, Landes et Lot-et-Garonne) : avenant n° 48 du 13 mars 2019.....</b>	114

Brochure n° 3616

Convention collective nationale

IDCC : 7002. – **COOPÉRATIVES AGRICOLES DE CÉRÉALES,  
DE MEUNERIE, D'APPROVISIONNEMENT, D'ALIMENTATION  
DU BÉTAIL ET D'OLÉAGINEUX**

---

AVENANT N° 128 DU 2 AVRIL 2019

NOR : AGRS1997178M

IDCC : 7002

---

Entre :

COOP de France, métiers du grain ;

COOP de France, nutrition animale,

D'une part, et

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT ;

Fédération agroalimentaire CFE-CGC Agro ;

Union nationale des syndicats autonomes agriculture agroalimentaire UNSA 2A,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) prévues par l'avenant n° 120 du 14 novembre 2013 abrogeant et remplaçant les avenants n° 91 et n° 109, sont revalorisées par rapport aux montants en vigueur au titre de l'année 2018, de + 1,60 % sur l'ensemble de la grille (coefficient hiérarchique 205 au coefficient 630 inclus).

Le barème correspondant à cette revalorisation figure en annexe du présent avenant. Ces rémunérations minimales annuelles garanties (RAG) constituent, par coefficient hiérarchique, la rémunération annuelle minimale en deçà de laquelle aucun salarié, ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2019, ne pourra être rémunéré.

**Article 2**

Ce barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal, soit 35 heures ou 151, 67 heures par mois. Il sera adapté proportionnellement à l'horaire de travail du salarié ou de l'entreprise lorsque celui-ci est inférieur. Les dispositions de l'article 4 de l'avenant n° 120 relatives aux modalités de calcul et de vérification des rémunérations minimales annuelles garanties sont applicables aux minima annuels fixés par le présent avenant.

### **Article 3**

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 2 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### Barème des rémunérations minimales annuelles garanties pour l'année 2019

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
I	205	19 812,00	1 524,00
	210	19 882,10	1 529,39
	215	19 949,16	1 534,55
II	220	20 016,22	1 539,71
	225	20 083,27	1 544,87
	230	20 150,33	1 550,03
	235	20 264,12	1 558,78
III	240	20 453,10	1 573,32
	250	20 916,39	1 608,95
	260	21 632,67	1 664,05
IV	270	22 326,60	1 717,43
	280	22 964,65	1 766,51
	290	23 679,91	1 821,53
V	300	24 356,57	1 873,58
	310	25 033,22	1 925,63
	320	25 742,39	1 980,18
VI	330	26 416,00	2 032,00
	340	27 113,99	2 085,69
	350	27 824,18	2 140,32
VII	360	28 504,90	2 192,68
	370	29 217,11	2 247,47
	380	29 930,34	2 302,33
	390	30 640,53	2 356,96
VIII	400	31 285,69	2 406,59
	410	31 961,33	2 458,56
	420	32 669,48	2 513,04
	430	33 378,65	2 567,59
IX	440	34 097,98	2 622,92
	450	34 795,97	2 676,61
	460	35 508,18	2 731,40
	470	36 208,21	2 785,25

NIVEAU	COEFFICIENT	RAG 13 MOIS	EXPRESSION MENSUELLE
X	480	36 917,38	2 839,80
	490	37 626,54	2 894,35
	500	38 329,62	2 948,43
	510	39 038,78	3 002,98
	520	39 746,94	3 057,46
XI	530	40 513,00	3 116,38
	540	41 165,27	3 166,56
	550	41 869,36	3 220,72
	560	42 578,53	3 275,27
	570	43 287,70	3 329,82
XII	580	44 000,93	3 384,69
	590	44 699,94	3 438,46
	600	45 408,09	3 492,93
	610	46 116,24	3 547,40
	620	46 826,42	3 602,03
XIII	630	47 529,50	3 656,12



**Convention collective nationale**

**IDCC : 7007. – COOPÉRATIVES AGRICOLES DE TEILLAGE DU LIN  
(21 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1985,  
*Journal officiel* du 5 septembre 1985)

**AVENANT N° 47 DU 19 JUIN 2018**

NOR : AGRS1997179M

IDCC : 7007

Entre :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,

D'une part, et

Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;

Fédération générale agroalimentaire CFDT ;

Fédération nationale agroalimentaire CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018, les salaires conventionnels seront revalorisés comme suit :

Pour les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise :

– valeur des 100 premiers points portée à 0,10417 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 % ;

– valeur des points suivants portée à 0,02409 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 %.

Pour les cadres :

Valeur du point portée à 3,38810 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 1,50 %.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

Le salaire mensuel est calculé sur une base de 151,67 heures.

Ouvriers et employés :

– coefficient 100 :  $(100 \times 0,10417) + (0 \times 0,02409)$  € brut de l'heure, soit 1 579,95 € brut mensuel ;

– coefficient 108 :  $(100 \times 0,10417) + (8 \times 0,02409)$  € brut de l'heure, soit 1 609,18 € brut mensuel ;

– coefficient 116 :  $(100 \times 0,10417) + (16 \times 0,02409)$  € brut de l'heure, soit 1 638,41 € brut mensuel.

Techniciens et agents de maîtrise :

- coefficient 244 :  $(100 \times 0,10417) + (144 \times 0,02409)$  € brut de l'heure, soit 2 106,08 € brut mensuel ;
- coefficient 300 :  $(100 \times 0,10417) + (200 \times 0,02409)$  € brut de l'heure, soit 2 310,69 € brut mensuel.

Cadres :

- cadres de type 1 :
  - coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2 134,50 € ;
  - coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 371,67 € ;
  - coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 710,48 € ;
- cadres de type 2 : coefficient 900, un salaire mensuel brut 3 049,29 € ;
- cadres de type 3 : coefficient 1 200, un salaire mensuel brut de 4 065,72 €.

## **Article 2**

Le présent avenant prend effet à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2018.

## **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 19 juin 2018.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3609

**Convention collective nationale**

IDCC : 7010. – **PERSONNEL DES ÉLEVAGES AQUACOLES**

(Étendue par arrêté du 30 octobre 2007,  
*Journal officiel* du 10 novembre 2007)

AVENANT N° 11 DU 26 JUIN 2019

NOR : AGRS1997180M

IDCC : 7010

Entre :

Fédération française d'aquaculture FFA,

D'une part, et

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

Fédération générale agroalimentaire FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I (salaires) sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019 :

« Annexe I

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
100	10,04	1 522,76
130	10,07	1 527,31
140	10,18	1 544,00
150	10,29	1 560,68
160	10,45	1 584,95
170	10,62	1 610,73
180	10,82	1 641,06
225	11,57	1 754,82

COEFFICIENT	SALAIRE horaire	SALAIRE MENSUEL BRUT (151,67 heures)
250	12,49	1 894,35
300	13,37	2 027,82
400	15,11	2 291,73

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 26 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9011. – EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Ain)**

**(8 décembre 1999)**

(Étendue par arrêté du 25 mai 2000,

*Journal officiel* du 7 juin 2000)

**AVENANT N° 23 DU 27 MARS 2019**

NOR : AGRS1997185M

IDCC : 9011

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ain ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Ain,

D'une part, et

Syndicat des salariés agricoles FO de l'Ain ;

Syndicat des salariés agricoles CFDT de l'Ain,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 25 « Valeur des salaires » de la convention collective est modifié dans les conditions suivantes à partir du 1<sup>er</sup> avril 2019 :

(En euros.)

CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
Niveau I, échelon 1	10,03	1 521,25
Niveau I, échelon 2	10,07	1 527,13
Niveau II, échelon 1	10,27	1 557,92
Niveau II, échelon 2	10,50	1 591,79
Niveau III, échelon 1	10,75	1 630,28
Niveau III, échelon 2	10,96	1 662,61
Niveau IV, échelon 1	11,61	1 761,13
Niveau IV, échelon 2	11,91	1 805,78
TAM, niveau I	12,50	1 896,60
TAM, niveau II	12,93	1 961,26

## Article 2

En application du décret n° 2018-1173 du 19 décembre 2018 portant relèvement du salaire minimum de croissance, les avantages en nature s'établissent de la manière suivante :

Avantages en nature :

(En euros.)

Nourriture : 5 MG	18,10
Petit-déjeuner : 1 MG	3,62
Repas de midi : 2 MG	7,24
Repas du soir : 2 MG	7,24
<b>Logements meublés</b>	
1 pièce : 10 MG	36,20
1 pièce + cuisine équipée : 30 MG	108,60
par pièce supplémentaire : + 14 MG	50,68
salle de bains équipée : + 16 MG	57,92
<b>Logements non meublés</b>	
2 pièces : 20 MG	72,40
par pièce supplémentaire : + 10 MG	36,20
salle de bains équipée : + 16 MG	57,92
Lavage/raccommode : 8 MG	28,96

## Article 3

L'article 35 relatif aux congés pour événements familiaux est complété par une disposition relative aux autorisations exceptionnelles d'absence pour le décès d'un enfant, le *b* de cet article est complété de la manière suivante :

« *b*) décès

Enfant(s) : 5 jours. »

## Article 4

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la convention collective des salariés agricoles de l'Ain couvre majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessus énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises. Par ailleurs, les modifications apportées à cette convention sont d'ordre général et s'imposent de manière uniforme quelle que soit la taille des établissements concernés.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Bourg-en-Bresse, le 27 mars 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° 57 DU 7 JUIN 2019**

NOR : *AGRS1997187M*

IDCC : *9061*

---

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Alpes-Maritimes FDSEA 06,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Côte d'Azur SGA CFDT ;

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

Force ouvrière FGTA FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

L'avenant n° 57 a pour objet la révision des montants horaires des salaires des ouvriers et employés, des techniciens et des agents de maîtrise, des cadres des exploitations et entreprises agricoles des Alpes-Maritimes, en application des grilles de classification des emplois définies à l'avenant n° 54 du 3 novembre 2017 (articles 4.5, 10.3 et 10.4) et des articles visant à la détermination de la rémunération (articles 6.1 et 10.6). Cet avenant annule et remplace l'avenant n° 56 du 16 avril 2019.

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole comprenant très majoritairement des structures de moins de 50 salariés, les dispositions retenues tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises et ainsi répondent à l'obligation issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

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

*Augmentation des montants horaires des salaires  
(articles 6.1 et 10.6, annexe III)*

Les grilles des salaires déterminent des montants horaires minima pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré, pour une qualification donnée.

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre salariés placés dans les mêmes conditions d'emploi et le principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

À l'issue des négociations, il a été convenu que les grilles des salaires seraient les suivantes :

(En euros.)

OUVRIERS et employés	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Montant horaire	10,15	10,44	10,59	10,71	10,77	10,99	11,16	11,52
Montant mensuel (base 151,67 heures)	1 539,45	1 583,43	1 606,19	1 624,39	1 633,49	1 666,85	1 692,64	1 747,24

(En euros.)

TAM	T N1 E1	T – AM N1 E2	T – AM N2
Montant horaire	12,78	13,84	14,91

(En euros.)

CADRES	N1 E1	N1 E2	N2
Montant horaire	20,50	26,20	29,90

Ces grilles des salaires à jour figurent en annexe III de la convention collective.

## Article 2

### *Extension et application*

Une fois le délai d'opposition expiré et à condition qu'il n'y ait pas d'opposition majoritaire, les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à toutes les exploitations et entreprises agricoles, entrant dans son champ d'application.

L'avenant sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Nice, le 7 juin 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9112. – EXPLOITATIONS AGRICOLES  
DE LA ZONE VITICOLE  
(Aude)**

**(21 juillet 1998)**

(Étendue par arrêté du 19 octobre 1998,  
*Journal officiel* du 22 octobre 1998)

**AVENANT N° 52 DU 7 JUIN 2019**

NOR : *AGRS1997189M*

IDCC : 9112

Entre :

Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,

D'une part, et

Section fédérale FO et SYNFOCA de l'Aude ;

Section fédérale CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC ;

Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 29 « Fixation des salaires du personnel non cadre » est modifié ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2019 :

« Personnel non cadre

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE
I Ouvrier exécutant	–	10,03
II Ouvrier spécialisé	1	10,08
	2	10,13
III Ouvrier qualifié	1	10,28
	2	10,64
IV Ouvrier hautement qualifié	1	11,05
	2	11,81

## **Article 2**

Les salaires du personnel d'encadrement restent inchangés (dispositions de l'avenant n° 51 du 15 janvier 2019 toujours en vigueur).

## **Article 3**

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la zone viticole de l'Aude. 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 zone viticole de l'Aude.

## **Article 4**

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de l'Aude, 320, Chemin-de-Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 09.

Fait à Carcassonne, le 7 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9071. – EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA  
(Ardèche)  
(20 décembre 1983)**

(Étendue par arrêté du 14 juin 1984,  
*Journal officiel* du 4 juillet 1984)

**AVENANT N° 65 DU 10 MAI 2019**

NOR : AGRS1997188M

IDCC : 9071

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Ardèche ;

Syndicat départemental des entreprises du territoire de l'Ardèche ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole (FDCUMA) de l'Ardèche ;

Syndicat interdépartemental des pépiniéristes,

D'une part, et

Union interdépartementale SGA de la Drôme et de l'Ardèche CFDT ;

Union interdépartementale CFTC-Agri ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non-cadre afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

(En euros.)

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	10,03*	1 521,25
	2	10,12	1 534,90
II	1	10,18	1 544,00
	2	10,28	1 559,16
III	1	10,48	1 589,50
	2	10,68	1 619,83

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
IV	1	11,00	1 668,37
	2	11,12	1 686,57
* Valeur du Smic au 1 <sup>er</sup> janvier 2019.			

### Article 2

Les salaires horaires et mensualisés du personnel non cadres des emplois de techniciens et d'agents de maîtrise (TAM) afférents à chaque position hiérarchique sont fixés aux taux et montants suivants :

*(En euros.)*

NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE BRUT MENSUEL pour 151,67 heures
I	1	11,85	1 797,29
	2	12,21	1 851,89
II		12,63	1 915,59

### Article 3

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension prendra effet au 1<sup>er</sup> juin 2019.

### Article 4

Cet avenant sera remis à chacune des organisations signataires et déposé en deux exemplaires (un sur support papier signé des parties, l'autre sur support électronique) par la partie la plus diligente à la DIRECCTE, unité départementale de l'Ardèche, section centrale du travail (SCT – dépôt des accords), rue André-Philip, 07000 Privas.

Fait à Privas, le 10 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8721. – EXPLOITATIONS FORESTIÈRES  
(Massif de Gascogne)  
(2 juillet 1996)**

(Étendue par arrêté du 24 décembre 1996,  
*Journal officiel* du 7 janvier 1997)

---

**AVENANT N° 26 DU 13 MARS 2019**

NOR : AGRS1997183M

IDCC : 8721

---

Entre :

Section exploitation forestière - sciage compétente sur les départements de la Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, de la Dordogne et, pour la Charente-Maritime, les cantons de Montguyon, Montlieu et Montendre ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine,

D'une part, et

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire des syndicats CFDT de Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale des syndicats CGT-FO de Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale du syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC de Nouvelle-Aquitaine ;

Union régionale de la confédération française des travailleurs chrétiens CFTC de Nouvelle-Aquitaine,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les montants des salaires visés aux articles 27 « Salaires » (annexe VI, tableaux A à C) et 70 « Rémunération des cadres » (annexe VI, tableau D), de la convention collective régionale dans sa version consolidée du 11 septembre 2015, concernant les exploitations forestières du massif de Gascogne sont modifiées et figurent en annexe du présent accord. L'annexe VI de la convention précitée est modifiée en conséquence.

**Article 2**

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

**Article 3**

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer essentiellement auprès des 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. 2261-23-1 du code du travail.

#### **Article 4**

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

Fait à Mont-de-Marsan, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE VI

### Barème des salaires des ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres

#### A. – Salaires horaires du personnel technique applicables au 1<sup>er</sup> avril 2019

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
<p>Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)</p> <p>Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sans participation directe à la production</li> <li>– sans travail autonome sur machine de transformation du produit</li> </ul>	I	100	A B	10,03 10,05
<p>Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)</p> <p>Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré réglée et de manie- ment simple</li> <li>– où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit</li> </ul>	II	105 110	C D	10,06 10,07
<p>Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)</p> <p>Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simples selon un mode opératoire détaillé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture</li> <li>– nécessitant des connaissances techniques</li> <li>– autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation</li> </ul>	III	115 125 135	E F G	10,09 10,11 10,16
<p>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)</p> <p>Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité, au besoin par un réglage continu sur la machine :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier ;</li> <li>– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées.</li> </ul>	IV	165 180 185	H I J	10,48 10,50 10,52

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	5	200	K	10,82

## B. – Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1<sup>er</sup> avril 2019

(En euros.)

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
I. – PIN MARITIME		
Billons : diamètre fin bout 0,20 minimum	le mètre linéaire	0,037
Marquage :		
– par marqueur professionnel	le mètre linéaire	0,018
– par bûcheron suivant feuille de marquage	le mètre linéaire	0,009
Poteaux bruts :		
– 1 <sup>re</sup> catégorie, 2 mètres en 10/19 dfb sous écorce	le mètre linéaire	0,097
	la tonne	6,99
– 2 <sup>e</sup> catégorie, 2 mètres en 6/9 dfb sous écorce	le mètre linéaire	0,076
	la tonne	11,66
Catégorie spéciale (2/3 en 1 <sup>re</sup> catégorie, 1/3 en 2 <sup>e</sup> catégorie)	le stère	4,71
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage		15 %
II. – FEUILLUS		
(Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)		
Façonnage des taillis en 2 mètres avec empilage 100 % :		
– cube unitaire < 0,150	le stère	3,61
– cube unitaire ≥ ou = 0,150		3,53
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)		
Peupliers (cimes)	le stère	4,23

## Bois d'œuvre

(En euros.)

	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
III. – PIN MARITIME		
1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus)	le mètre cube scié	11,24
2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus) - (base de calcul : 50 % du 1°)	le mètre cube grume	5,60



	UNITÉ DE COMPTE	PRIX DE BASE
3° Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 mètre de circonférence (poteaux de cime en plus) - (base de calcul : 52,50 % du 2°)	le mètre cube grume	2,94
Sciage en équerri, 4 faces, empilé et couvert, rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris	le mètre cube scié	19,82
Bois de chauffage :		
– barrot	le stère	4,68
– escaïl bois déjà façonné	le stère	6,10
– escaïl arbre pris debout	le stère	8,28
IV. – CHÊNES ET BOIS DURS		
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds	le mètre cube grume	7,12
Sciage (limeurs compris) :		
– plots en plateaux non pelés	le mètre cube scié	22,51
– plots en plateaux pelés	le mètre cube scié	24,38
Supplément pour empilage sur taquets et épinglage par bout :		
- – par mètre cube de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur	le mètre cube scié	6,84
– par mètre cube pour épaisseur de 55 mm et plus	le mètre cube scié	5,15
Panneaux avivés de 15 à 22 mm	le mètre cube scié	42,54
Débîts courants délinés et bois de wagons	le mètre cube scié	30,93
Appareils de voie	le mètre cube scié	29,57
Traverses standard prêtes à être réceptionnées	la pièce	2,53
Bois de chauffage :		
– à prendre dans les branchages	le stère	6,84
– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard)	le stère	8,38
Merrain : L < 1,20 mètre, diamètre fin bout > 0,11 mètre empilage compris	le stère	7,40
V. – PEUPLIERS ET FEUILLUS TENDRES		
Grumes : abattage, arasage des nœuds, 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout	le mètre cube	3,47
Billons : 2 mètres et plus, diamètre fin bout > 0,20 mètre	le stère	2,15
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A et C niveau 4 H	7,8 heures	10,65

# C. – Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1<sup>er</sup> avril 2019

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	TAUX horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées, sans initiative de la part de l'intéressé	I	100	A	10,03
Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise :  – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas  – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues	II	105  110	B  C	10,06  10,07
Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises :  – mise en œuvre de procédures définies et combinées  – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information	III	120  140	D  E	10,10  10,18
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles, en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation	IV	145	F	10,29
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances :  – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt  – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne	V	160  180	G  H	10,45  10,50
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel élevé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure :  – ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés  – de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés	VI	220  240	I  J	11,88  12,64

D. – Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables au 1<sup>er</sup> avril 2019

Valeur minimale du point indiciaire au 1<sup>er</sup> avril 2019 : 8,20 €.

*Agents de maîtrise*

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	ÉCHELON	SALAIRE minimum
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire. – Débutant sans expérience : – il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication. Il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne	1	190	A	1 558,00
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire : – pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées – pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées	2	200 210	B C	1 640,00 1 722,00
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions : – il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production – il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition	3	220 240	D E	1 804,00 1 968,00

*Cadres*

(En euros.)

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
Débutant sans expérience Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme	1	225	1 845,00
Cadre confirmé Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise ou Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise	2	260	2 132,00
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	3	280	2 296,00

CLASSIFICATION	NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE minimum
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie	4	320	2 624,00
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux	5	340	2 788,00
Cadre supérieur			
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	6	400	3 280,00
Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise	7	440	3 608,00
Cadre de direction			
Personnel assurant la direction de l'entreprise	8	500	4 100,00

Convention collective

IDCC : 8541. – **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES  
DE POITOU-CHARENTES, À L'EXCLUSION DES CANTONS DE MONTENDRE,  
MONTLIEU-LA-GARDE ET MONTGUYON  
(Charente-Maritime)  
(4 avril 1986)**

(Étendue par arrêté du 26 mai 1987,  
*Journal officiel* du 19 juin 1987)

AVENANT N° 41 DU 17 AVRIL 2019

NOR : *AGRS1997182M*  
IDCC : *8541*

Entre :

Fédération nationale du bois ;

Union régionale des exploitants forestiers de Poitou-Charentes,

D'une part, et

UPRA CFDT Nouvelle-Aquitaine ;

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 :

PRÉAMBULE

Après avoir entendu les rapports sur la situation économique de l'année 2018 présentés par les représentants de la branche, échangé sur la situation économique et sociale du secteur dans le champ géographique, débattu sur les effets sur la branche des mesures économiques et sociales applicables en 2019, exposé la situation des entreprises et des salariés, chaque partie ayant fait valoir ses analyses et demandes, discuté et pris en compte les données présentées lors de la négociation, les partenaires sociaux ont décidé de rapprocher leurs points de vue et de signer l'avenant suivant.

*(Textes pages suivantes.)*

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

L'annexe II « salaires » de la convention collective est modifiée comme suit :

### « Annexe II

#### *Barème des salaires au 1<sup>er</sup> juin 2019*

#### 1. Salaires des ouvriers rémunérés au temps

##### Personnel ouvrier

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	10,03
2	105	10,07
	110	10,10
3	115	10,13
	125	10,17
	135	10,20
4	150	10,28
	170	10,37
	200	10,44

##### Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	100	10,03
2	110	10,10
	120	10,15
3	135	10,20
	150	10,28
4	170	10,37
5	190	10,38
	210	10,45
6	240	10,51
	270	10,65

##### Agent de maîtrise

*(En euros.)*

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	190	10,38
2	230	10,49
	270	10,65

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
3	320	10,86
	370	11,21

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	COEFFICIENT	TAUX HORAIRE
1	280	10,67
2	360	11,14
3	420	11,56
4	460	11,82
5	480	12,00
6	510	12,17
7	550	12,53
8	600	12,66

Valeur du point d'ancienneté : 5,70 €. »

### Article 2

Dans la mesure où la présente convention a vocation à s'appliquer auprès notamment des petites entreprises, les partenaires sociaux estiment que ces dispositions leur sont particulièrement applicables et qu'ils répondent ainsi à l'obligation de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

### Article 3

Les partenaires sociaux manquent de données d'état des lieux sur l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération.

Ils demandent aux partenaires *ad hoc* les données en matière d'écart de rémunération.

### Article 4

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

### Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Niort, le 17 avril 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9723. – EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES  
(Sarthe)  
(25 avril 1974)**

(Étendue par arrêté du 15 octobre 1975,  
*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

**AVENANT N° 85 DU 24 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997193M

IDCC : 9723

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles section maraîchère FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires horaires et mensuels prévus par l'annexe I de la convention collective susvisée sont les suivants :

« Salaires horaires et mensuels

(En euros.)

EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRES HORAIRES au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	SALAIRES MENSUELS au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)
Niveau I. – Agents de production			
Échelon 1	011	10,03	1 521,25
Échelon 2	012	10,18	1 544,00
Niveau II. – Agents techniques spécialisés			
Échelon 1	021	10,26	1 556,13
Échelon 2	022	10,32	1 565,23
Niveau III. – Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	031	10,50	1 592,54
Échelon 2	032	10,63	1 612,25



EMPLOIS	COEFFICIENT	SALAIRES HORAIRES au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	SALAIRES MENSUELS au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)
Niveau IV. – Agents techniques hautement qualifiés			
Échelon 1	041	10,95	1 660,79
Échelon 2	042	11,33	1 718,42
Niveau V. – Agents d’encadrement			
Échelon 1	051	12,34	1 871,61
Échelon 2	052	16,24	2 463,12
Échelon 3	053	19,86	3 012,17

## Article 2

Les partenaires sociaux signataires demandent l’extension du présent accord, qui sera déposé à l’unité départementale de la Sarthe de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l’emploi des Pays de la Loire.

Fait au Mans, le 24 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9151. – EXPLOITATIONS DE POLYCULTURE ET D'ÉLEVAGE,  
EXPLOITATIONS DE CULTURE OU D'ÉLEVAGE SPÉCIALISÉS  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES RURAUX ET FORESTIERS  
ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE  
(Cantal)**

**(5 janvier 1978)**

(Étendue par arrêté du 7 novembre 1978,  
*Journal officiel* du 19 janvier 1979)

**AVENANT N° 81 DU 6 JUIN 2019**

NOR : AGRS1997190M

IDCC : 9151

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;

Fédération départementale des CUMA ;

Fédération des entrepreneurs du territoire,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Cantal ;

Syndicat CFTC-Agri ;

Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective de travail du 5 janvier 1978 sont ainsi modifiées :

« Les salaires minima prévus à l'article 21 afférents à chacun des coefficients suivants sont fixés comme suit :

**1. Classification des emplois de salariés : ouvriers, employés**

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine
100	1	1	10,03	1 521,25
110	1	2	10,07	1 527,32
120	2	1	10,13	1 536,42

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine
130	2	2	10,20	1 547,03
140	3	1	10,29	1 560,68
150	3	2	10,35	1 569,78
160	4	1	11,15	1 691,12
170	4	2	11,62	1 762,41

## 2. Classification des emplois de techniciens et agents de maîtrise

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	ÉCHELON	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine
200	1	1	11,93	1 809,42
210	1	2	12,67	1 921,66
220	2	1	13,22	2 005,08

## 3. Classification des emplois de cadres

(En euros.)

COEFFICIENT	NIVEAU	SALAIRE HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine
300	1	15,38	2 332,68
310	2	17,55	2 661,81

### Article 2

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 6 juin 2019.

### Article 3

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

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 dès lors que le présent avenant bénéficie à l'ensemble des salariés visés par la convention collective départementale susnommée et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Aurillac, le 6 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9612. – EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCLTURE,  
D'ÉLEVAGE, DE MARAÎCHAGE, D'ARBORICULTURE FRUITIÈRE,  
HARAS ET CUMA**

**(Orne)**

**(20 juillet 1977)**

(Étendue par arrêté du 25 janvier 1979,  
*Journal officiel* du 10 mars 1979)

**AVENANT N° 106 DU 30 JANVIER 2019**

NOR : AGRS1997191M

IDCC : 9612

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Orne ;

Fédération départementale des CUMA de l'Orne,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de l'Orne ;

Union régionale des syndicats CFTC-Agri de Normandie ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les dispositions du 1° de l'article 16 – A sont modifiées comme suit :

« Dispositions générales

1° Mode de calcul du salaire

a) Personnel d'exécution

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 à :

(En euros.)

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
110	10,03	1 524,56
120	10,13	1 539,76
21	10,24	1 556,48
220	10,50	1 596,00

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
310	10,69	1 624,88
320	11,00	1 672,00
410	11,69	1 776,88
420	12,13	1 843,76

*b) Cadres*

Les salaires horaires et mensuels (base 152 heures) sont fixés à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019 à :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	TAUX HORAIRE	SALAIRE MENSUEL (base 152 heures)
500	12,60	1 915,20
600	14,66	2 228,32
700	16,77	2 549,04

## Article 2

Les dispositions des 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article 17 – A « Apprentis » sont modifiées comme suit :

« 1<sup>o</sup> L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 2,05 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

2<sup>o</sup> L'évaluation mensuelle du logement est fixée à 4,10 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018. »

Les dispositions des 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article 17 – B « Personnel d'exécution » sont modifiés comme suit :

« 1<sup>o</sup> L'évaluation journalière de la nourriture, boisson comprise, est fixée à 16,75 € au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour tous les coefficients.

Cette évaluation de la nourriture se décompose de la façon suivante :

- petit-déjeuner : 3,35 € ;
- déjeuner : 6,70 € ;
- dîner : 6,70 €.

2<sup>o</sup> L'évaluation du lavage seul est fixée à 23,49 €, celle du lavage et du raccommodage du linge de corps et des vêtements à 33,16 € par mois au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

3<sup>o</sup> La valeur du logement est fixée comme suit au 1<sup>er</sup> janvier 2018 :

*a) Logement individuel meublé :*

*(En euros.)*

	PAR MOIS
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide	81,30
Chambre meublée possédant l'électricité, un moyen de chauffage efficace, l'eau chaude et l'eau froide avec une installation de douche individuelle ou collective	100,03
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains	121,15
Chambre meublée possédant l'électricité, le chauffage central, l'eau chaude et l'eau froide ainsi qu'une salle de bains et un w.-c.	133,24

Par moyen de chauffage efficace, il faut entendre moyen de chauffage permettant d'assurer une température de 18°.

b) Logement non meublé, à défaut d'évaluation dans le contrat individuel de travail (sont classées pièces habitables les chambres, salles à manger, cuisines formant salles de séjour. Ne rentrent pas dans cette catégorie : les petits débarras, cabinets de toilette, salles de bains et toutes pièces d'une surface inférieure à 9 m²).

(En Euros.)

MAISON NON MEUBLÉE, DISPOSANT D'UNE INSTALLATION ÉLECTRIQUE et distribution d'eau courante	MONTANT par pièce habitable et par mois
Construction ou installation récente, plâtres, peintures et tapisseries neufs ou en très bon état	50,91
Bon état général, peintures et tapisseries propres	40,26
État moyen, logement propre mais pouvant nécessiter certains travaux (peintures, papiers, etc.)	33,86

Le reste est sans changement. »

### Article 3

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> avril 2019 et les parties signataires en demandent l'extension.

Fait à Alençon, le 30 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8214. – **EXPLOITATIONS DE POLY-CULTURE-ÉLEVAGE,  
MARAÎCHÈRES, HORTICOLES ET DE PÉPINIÈRES ET CUMA  
(Marne)  
ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX  
(Marne et Aube)  
(12 février 1991)**

(Étendue par arrêté du 25 juin 1991,  
*Journal officiel* du 18 juillet 1991)

AVENANT N° 78 DU 18 MARS 2019

NOR : AGRS1997181M  
IDCC : 8214

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Marne FDSEA ;  
Syndicats des entrepreneurs des territoires de la Marne et de l'Aube EDT ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Marne  
FDCUMA,

D'une part, et

Syndicat départemental des salariés de l'agriculture FGA CFDT ;  
Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC-Agri ;  
Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La rémunération minimale pour chacun des emplois de la classification des exploitations de poly-culture-élevage, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (CUMA.), des exploitations maraîchères, horticoles et de pépinières de la Marne et des entreprises de travaux agricoles et ruraux (ETAR) de la Marne et de l'Aube, est définie selon le tableau ci-après :

*(Tableau page suivante.)*

## Salaires au 1<sup>er</sup> mars 2019

### *Non-cadres*

*(En euros.)*

CATÉGORIES	TARIF HORAIRE
Niveau 1	
Échelon 1	10,03
Échelon 2	10,23
Niveau 2	
Échelon 1	10,43
Échelon 2	10,66
Niveau 3	
Échelon 1	11,11
Échelon 2	11,87
Niveau 4	
Échelon 1	12,83
Échelon 2	13,85

### *Cadres*

*(En euros.)*

NOUVELLE CLASSIFICATION	SALAIRE HORAIRE
TM1 E1	14,83
TM1 E2	15,92
TM2	Salaire mensuel
	2 936,57
C1	3 933,90
C2	4 814,89

### **Article 2**

Le présent avenant prend effet au 1<sup>er</sup> mars 2019 et sera déposé à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Champagne-Ardenne, unité territoriale de la marne, section agricole.

### **Article 3**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 18 mars 2019.

(Suivent les signatures.)



**Convention collective**

**IDCC : 9721. – EXPLOITATIONS DE POLY CULTURE,  
DE VITICULTURE, D'ÉLEVAGE**

**(Sarthe)**

**(12 février 1974)**

(Étendue par arrêté du 15 octobre 1975,

*Journal officiel* du 22 novembre 1975)

**AVENANT N° 81 DU 8 JANVIER 2019**

NOR : *AGRS1997192M*

IDCC : 9721

Entre :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

D'une part, et

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, les salaires horaires et mensuels prévus par l'annexe I de la convention collective susvisée sont les suivants :

« Salaires horaires et mensuels

(En euros.)

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE Horaire au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)
Niveau I Agents de production			
Échelon 1	11	10,03	1 521,25
Niveau II Agents techniques d'exploitation			
Échelon 1	21	10,19	1 545,52
Échelon 2	22	10,34	1 568,27

EMPLOI	COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE au 1 <sup>er</sup> janvier 2019	SALAIRE MENSUEL au 1 <sup>er</sup> janvier 2019 (151,67 heures)
Niveau III Agents techniques qualifiés			
Échelon 1	31	10,46	1 586,47
Échelon 2	32	10,65	1 615,29
Niveau IV Agents techniques hautement qualifiés	41	11,08	1 680,50
Niveau V Agents d'encadrement			
Échelon 1 : contremaître	51	11,89	1 803,36
Échelon 2 : chef de culture ou d'élevage	52	14,39	2 182,53
Échelon 3 : régisseur ou directeur d'exploitation	53	16,87	2 558,67

## Article 2

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

Fait au Mans, le 8 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 9032. – PRODUCTEURS DE L'HORTICULTURE,  
DE LA PÉPINIÈRE  
(Allier)**

**(19 juin 1970)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> juillet 1971,  
*Journal officiel* du 7 août 1971)

**AVENANT N° 73 DU 21 MAI 2019**

NOR : AGRS1997186M

IDCC : 9032

Entre :

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Allier ;

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Allier,

D'une part, et

Union départementale FO de l'Allier ;

Syndicat général agroalimentaire de l'Allier CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant ne comprend pas d'article relatif à des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. En effet, la branche de la production agricole de l'Allier comprenant majoritairement des entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions ci-dessous énoncées tiennent déjà compte des spécificités de ces entreprises.

**Article 2**

Les dispositions de l'annexe I « Salaires minimaux » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les minima conventionnels visés à l'article 24 sont fixés ainsi qu'il suit :

**Ouvriers. – Employés**

*(En euros.)*

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
Niveau 1, échelon 1, coefficient 100 <sup>(1)</sup>	10,03	1 521,25
Niveau 1, échelon 2, coefficient 110	10,27	1 557,65
Niveau 2, échelon 1, coefficient 120	10,46	1 586,47

CATÉGORIES PROFESSIONNELLES	SALAIRE MINIMUM HORAIRE	SALAIRE MENSUEL pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
Niveau 2, échelon 2, coefficient 130	10,54	1 598,60
Niveau 3, échelon 1, coefficient 140	10,95	1 660,79
Niveau 3, échelon 2, coefficient 150	11,04	1 674,44
Niveau 4, échelon 1, coefficient 160	11,46	1 738,14
Niveau 4, échelon 2, coefficient 170	11,52	1 747,24

### **Article 3**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> juin 2019.

Fait à Moulins, le 21 mai 2019.

(Suivent les signatures.)

**Convention collective**

**IDCC : 8723. – TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT ET D'ENTRETIEN FORESTIERS  
(Gironde, Landes et Lot-et-Garonne)  
(4 mars 1985)**

(Étendue par arrêté du 22 octobre 1985,  
*Journal officiel* du 30 octobre 1985)

**AVENANT N° 48 DU 13 MARS 2019**

NOR : AGRS1997184M  
IDCC : 8723

Entre :

Syndicat des sylviculteurs du Sud-Ouest ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires ;

Alliance forêt bois,

D'une part, et

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

Syndicat régional des travailleurs de l'agriculture FO ;

Syndicat régional de la CFTC ;

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

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 36 de la convention collective régionale concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Article 36

*Rémunération horaire*

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2019, les salaires horaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

COEFFICIENT	SALAIREHoraire
100	10,03
210	10,07
220	10,08
310	10,14
320	10,27

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE
410	10,39
420	10,61

## Article 2

L'article 76 de la convention collective régionale concernant les travaux d'aménagement et d'entretien forestiers de la Gironde, des Landes et du Lot-et-Garonne est modifié comme suit :

« Article 76

*Rémunération*

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2019, les salaires horaires sont fixés comme suit :

*(En euros.)*

COEFFICIENT	SALAIRE HORAIRE (avant application du coefficient multiplicateur)
500	8,76
610	9,80
620	11,37
700	13,53

## Article 3

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

## Article 4

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. 2261-23-1 du code du travail.

## Article 5

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

Fait à Pissos, le 13 mars 2019.

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Yves Struillou

165190310-000819

Direction de l'information légale et administrative

ISSN en cours

---