



©rcfotostock - stock.adobe.com



Ministère du travail

Ministère de l'agriculture
et de l'alimentation

Bulletin officiel

Conventions collectives



Premier ministre

Direction
de l'information
légale
et administrative

2020-08
7 mars 2020



Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-08 du 7 mars 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	53

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-08 du 7 mars 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Audiovisuelle (production) : avenant n° 11 du 4 octobre 2019 relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2019.....	2
Audiovisuelle (production) : avenant n° 12 du 30 septembre 2019 relatif à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme	3
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 29 du 26 novembre 2019 relatif au régime des frais de soins de santé.....	4
Boulangerie et pâtisserie (activités industrielles) : avenant n° 30 du 26 novembre 2019 relatif au régime prévoyance.....	14
Chaussure (commerce succursaliste) : accord du 21 octobre 2019 relatif au financement du dialogue social.....	17
Maroquinerie (industries) : avenant du 14 octobre 2019 à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé	21
Métallurgie (Ain) : accord du 10 décembre 2019 relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle.....	24
Métallurgie (Charente) : accord du 4 décembre 2019 relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2019.....	34
Métallurgie (Yonne) : avenant du 11 décembre 2019 relatif aux salaires (RMH, TEG et prime) pour l'année 2020	36
Transports publics urbains de voyageurs (réseaux) : avenant n° 4 du 3 décembre 2019 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public	39
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers]) : accord du 11 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Île-de-France).....	46
Travaux publics (Île-de-France [ETAM]) : accord du 11 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Île-de-France).....	48
Travaux publics (Île-de-France [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 11 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Île-de-France).....	51

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

Avenant n° 11 du 4 octobre 2019
relatif aux salaires minima au 1^{er} octobre 2019

NOR : ASET2050145M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

D'une part, et

CGT ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

La CPPNI de la branche de la production audiovisuelle s'est réunie à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Article 1^{er} | Revalorisation des salaires minima

La grille des salaires minima des emplois de catégorie A et la grille des salaires minima CDI des emplois de catégorie B sont revalorisées de 2,50 % au 1^{er} octobre 2019.

Article 2 | Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} octobre 2019.

Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 4 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3346 | Convention collective nationale

IDCC : 2642 | **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

Avenant n° 12 du 30 septembre 2019
relatif à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme

NOR : ASET2050146M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

D'une part, et

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

USNA CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

À la suite de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO de retraite complémentaire, la CPPNI de la branche de la production audiovisuelle modifie l'assiette de la cotisation dédiée à l'hygiène, la sécurité et l'aide au paritarisme de la branche.

Article 1^{er} | Hygiène, sécurité et aide au paritarisme

Aux articles 3 et 7 de l'accord collectif du 22 février 2010 relatif à l'hygiène et la sécurité et à l'aide au paritarisme (annexé à la convention collective de la production audiovisuelle), les mots « assise sur l'assiette de la retraite complémentaire ARRCO » sont remplacés par les mots suivants : « assise sur la tranche 1 des rémunérations (dite T1) de l'assiette des cotisations de retraite complémentaire, telle que prévue par l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire ».

Article 2 | Dispositions finales

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} octobre 2019.

Une demande d'extension sera réalisée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 30 septembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 29 du 26 novembre 2019
relatif au régime des frais de soins de santé

NOR : ASET2050142M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEB ;

GITE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Objet de l'avenant

L'avenant n° 29 a pour objet de modifier l'article 128.1 « Garanties » de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011, de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie afin de répondre aux exigences réglementaires de loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 qui acte la modification de la couverture minimale des contrats responsables (réforme dite « 100 % santé »). Le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 vise à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires.

La réforme dite « 100 % santé » entre en vigueur, pour les soins d'optique médicale et dentaire au 1^{er} janvier 2020 et pour les soins d'audiologie au 1^{er} janvier 2021, pour tous les salariés des entreprises existantes.

Le déploiement de la réforme se fera progressivement et par étape au cours des 3 prochaines années.

Article 2 | Modification

L'article 128.1 « Garanties » de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie est modifié par l'article 128.1,1 selon les nouvelles modalités décrites dans le décret n° 2019-65 du 31/01/2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés :

« 128.1.1. Garanties

À compter de la date d'effet du présent avenant, le tableau des garanties du régime conventionnel est ainsi modifié :

“Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

Tableau des garanties « Frais de santé »

ABREVIATIONS :

BR : Base de remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer le montant de son remboursement

CCAM : Classification commune des actes médicaux

DPTM (Dispositifs de Pratique Tarifaire Maîtrisée) : OPTAM / OPTAM-CO

OPTAM : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée

OPTAM-CO : Option Pratique Tarifaire Maîtrisée - Chirurgie-Obstétrique

€ : Euro

FR : Frais réels engagés par le bénéficiaire

HLF : Honoraires limites de facturation fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PLV : Prix limites de vente fixés selon la réglementation en vigueur à la date des soins effectués par le bénéficiaire

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale

RSS : Remboursement Sécurité Sociale = montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire et calculé par application du taux de remboursement légal en vigueur à la base de remboursement

TM : Ticket Modérateur soit partie de la base de remboursement non prise en charge par l'assurance maladie obligatoire (TM = BR – RSS)

Les niveaux d'indemnisation définis ci-dessous s'entendent y compris les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais réellement engagés par les bénéficiaires.

HOSPITALISATION			
NATURE DES FRAIS		NIVEAUX D'INDEMNISATION	
		CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
EN CAS D'HOSPITALISATION MEDICALE, CHIRURGICALE ET DE MATERNITE			
Frais de séjour		130 % BR	
Forfait journalier hospitalier		100 % des FR limité au forfait réglementaire en vigueur	
Honoraires :			
Actes de chirurgie (ADC)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	250 % BR 200 % BR	
Actes d'anesthésie (ADA)			
Actes techniques médicaux (ATM)			
Autres honoraires			
Chambre particulière		28 €	
Frais d'accompagnement			
Frais d'accompagnement d'un enfant à charge de moins de 16 ans (sur présentation d'un justificatif)		35 €	

TRANSPORT	
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Transport remboursé SS	100 % BR

SOINS COURANTS		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Honoraires médicaux :		
► Remboursés SS		
Généralistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Spécialistes (Consultations et visites)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Actes de chirurgie (ADC) Actes techniques médicaux (ATM)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
Actes d'imagerie médicale (ADI) Actes d'échographie (ADE)	Adhérents DPTM : Non adhérents DPTM :	100 % BR 100 % BR
► Non remboursés SS		
Acupuncture, Chiropractie, Ostéopathie, (si consultations pratiquées par un professionnel de santé recensé au répertoire ADELI ou exerçant dans un établissement recensé au répertoire FINESS)		35 € par acte limité à 4 actes par année civile
Densitométrie osseuse		Néant
Honoraires paramédicaux		
Auxiliaires médicaux (actes remboursés SS)		100 % BR
Analyses et examens de laboratoire		
Analyses et examens de biologie médicale remboursés SS		100% BR
Médicaments :		
► Remboursés SS		100 % BR
► Non remboursés SS		Néant
Contraception		Crédit annuel par bénéficiaire de 1% du PMSS
Forfait automédication avec facture et sans prescription : fluidifiant bronchique, traitement des affections de la gorge, des inflammations et de la douleur, décongestionnant nasal et oropharynx		Néant
Pharmacie (hors médicaments) :		
► Remboursée SS		100 % BR
► Non remboursée SS		
Vaccins contre la grippe et autres vaccins prescrits		Néant
Sevrage tabagique		Crédit de 1 % du PMSS par année civile
Matériel médical		
Orthopédie, autres prothèses et appareillages remboursés SS (hors auditives, dentaires et d'optique)		100 % BR + crédit de 1000 € par année civile
Actes de prévention remboursés SS		
Actes de prévention définis par la réglementation		100 % de la BR

AIDES AUDITIVES		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
JUSQU'AU 31.12.2020 :		
Aides auditives remboursées SS :		
Aides auditives	100 % BR + crédit de 1000 € par année civile	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	
A COMPTER DU 01.01.2021 :		
Equipements 100 % Santé (**):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)		
Equipements libres (****):		
Aides auditives pour les personnes au-delà de leur 20 ^{ème} anniversaire	225 % BR (***)	
Aides auditives pour les personnes jusqu'au 20 ^{ème} anniversaire ou les personnes atteintes de cécité (entendue comme une acuité visuelle inférieure à 1/20 ^{ème} après correction)	120 % BR (***)	
Piles et autres consommables ou accessoires remboursés SS (*)	100 % BR	

(*) Pour les piles, la garantie s'applique dans la limite du nombre annuel de paquets fixé par l'arrêté du 14.11.2018.

(**) Equipements de Classe I, tels que définis réglementairement.

(***) La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'une aide auditive par oreille, par période de 4 ans suivant la date de délivrance de l'aide auditive précédente (ce délai s'entendant pour chaque oreille indépendamment).

(****) Equipements de Classe II, tels que définis réglementairement.

S'agissant des aides auditives comprises dans l'équipement libre (classe II), la garantie couvre dans tous les cas, le montant minimal de prise en charge fixé par la réglementation en vigueur relative au « contrat responsable ». La prise en charge dans le cadre du présent régime s'effectue par ailleurs dans la limite du plafond de remboursement prévu par cette même réglementation (1700 € RSS inclus au 01.01.2021).

DENTAIRE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Soins et prothèses 100 % Santé ^(*)		
Inlay core	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires		
Prothèses		
► Panier maîtrisé ^(**)		
Inlay, onlay	100 % BR dans la limite des HLF	
Inlay core	200 % BR dans la limite des HLF	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR dans la limite des HLF	
► Panier libre ^(***)		
Inlay, onlay	100 % BR	
Inlay core	200 % BR	
Autres soins prothétiques et prothèses dentaires	200 % BR	
Soins		
Soins dentaires conservateurs, chirurgicaux ou de prévention	100 % BR	
Autres actes dentaires remboursés SS		
Orthodontie remboursée SS	180 % BR	
Actes dentaires non remboursés SS		
Soins prothétiques et prothèses dentaires, pour des actes codés dans la CCAM et ayant une base de remboursement SS	100% BR	
Parodontologie	Néant	
Implants dentaires (la garantie « implantologie » comprend la pose d'un implant à l'exclusion de tout acte annexe : scanner, pilier...)	Crédit de 200 € par année civile	
Orthodontie	110 % BR	

(*) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier 100 % santé, tels que définis réglementairement.

(**) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier maîtrisé, tels que définis réglementairement.

(***) Soins prothétiques et prothèses dentaires relevant du panier libre, tels que définis réglementairement.

OPTIQUE		
NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION	
	CONVENTIONNE	NON CONVENTIONNE
Equipements 100 % Santé ^(*) :		
Monture de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Verres de classe A (quel que soit l'âge) ^(**)		
Prestation d'appairage pour des verres de classe A d'indices de réfraction différents (tous niveaux)	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres	RSS + 100% des frais restant à charge du bénéficiaire après intervention de la Sécurité Sociale, dans la limite des PLV	
Equipements libres ^(***) :		
Monture de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	85 €	
Verres de classe B (quel que soit l'âge) ^(**)	Montants indiqués dans la grille optique ci-après, en fonction du type de verres	
Prestations supplémentaires portant sur un équipement d'optique de classe A ou B		
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe A	100 % BR dans la limite des PLV	
Prestation d'adaptation de la prescription médicale de verres correcteurs après réalisation d'un examen de la réfraction, en cas de renouvellement par l'opticien-lunetier d'une ordonnance pour des verres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Supplément pour verres avec filtres de classe B	100 % BR dans la limite des PLV	
Autres suppléments pour verres de classe A ou B (prisme / système antiptosis / verres iséiconiques)	100% BR	
Autres dispositifs médicaux d'optique		
Lentilles acceptées par la SS	100 % BR + 5 % PMSS par an	
Lentilles refusées par la SS (y compris lentilles jetables)	7 % PMSS par an	
Chirurgie réfractive (Myopie, hypermétropie, astigmatisme, presbytie)	Crédit de 7 % du PMSS par année civile et par oeil	

(*) Equipements de classe A et prestations supplémentaires portant sur l'équipement de classe A pris en charge dans le cadre du « 100 % santé », tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

(**) Conditions de renouvellement de l'équipement :

La garantie s'applique aux frais exposés pour l'acquisition d'un équipement optique (composé de deux verres et d'une monture) dans les conditions de renouvellement fixées par l'arrêté du 03.12.2018 modifiant la prise en charge d'optique médicale de la Liste des Produits et Prestations (LPP) prévue à l'article L. 165-1 du Code de la Sécurité sociale, et rappelées ci-après :

Pour les adultes et pour les enfants de 16 ans et plus, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de deux ans après la dernière prise en charge d'un équipement.

Pour les enfants de plus de 6 ans et de moins de 16 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale d'un an après le dernier remboursement d'un équipement.

Pour les enfants jusqu'à 6 ans, le renouvellement de la prise en charge d'un équipement est possible au terme d'une période minimale de 6 mois après le dernier remboursement d'un équipement uniquement en cas de mauvaise adaptation de la monture à la morphologie du visage de l'enfant entraînant une perte d'efficacité du verre correcteur. Dans les autres cas, le délai d'un an mentionné à l'alinéa précédent s'applique.

Les différents délais s'entendent par rapport à la date de délivrance du dernier dispositif de l'équipement optique concerné pour l'application du délai. Les différents délais sont également applicables pour le renouvellement séparé des éléments de l'équipement **et** dans ce cas, le délai de renouvellement s'apprécie distinctement pour chaque élément.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, le renouvellement anticipé de la prise en charge pour raison médicale d'un équipement pour les adultes et enfants d'au moins 16 ans est permis au terme d'une période minimale d'un an lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires dans au moins l'une des situations suivantes :

- variations de la sphère ou du cylindre d'au moins 0,5 dioptrie d'un verre, ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres ;
- variation d'au moins 0,5 dioptrie de l'addition (pour un verre), ou d'au moins 0,25 dioptrie pour chacun des deux verres en cas de presbytie et en l'absence de variation de la vision de loin ;
- somme des variations (en valeur absolue) de loin et de près d'au moins 0,5 dioptrie (pour un verre), en cas de presbytie et en présence de variation de la vision de loin ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 20° pour un cylindre (+) inférieur ou égal à 1,00 dioptrie ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 10° pour un cylindre (+) de 1,25 à 4,00 dioptries ;
- variation de l'axe du cylindre de plus de 5° pour un cylindre (+) > 4,00 dioptries.

La justification d'une évolution de la vue (dans les limites rappelées ci-dessus) doit être effectuée soit au travers d'une nouvelle prescription médicale, qui est comparée à la prescription médicale précédente, soit selon les dispositions de l'article D. 4362-12-1 du code de la santé publique lorsque l'opticien-lunetier adapte la prescription médicale lors d'un renouvellement de délivrance.

Par dérogation également, pour les enfants de moins de 16 ans, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable lorsqu'intervient une dégradation des performances oculaires objectivée par un ophtalmologiste sur une prescription médicale.

Par dérogation enfin, aucun délai de renouvellement minimal des verres n'est applicable en cas d'évolution de la réfraction liée à des situations médicales particulières, précisées par la liste fixée ci-après et sous réserve d'une nouvelle prescription médicale ophtalmologique :

- les troubles de réfraction associés à une pathologie ophtalmologique :
 - glaucome ;
 - hypertension intraoculaire isolée ;
 - DMLA et atteintes maculaires évolutives ;
 - rétinopathie diabétique ;
 - opération de la cataracte datant de moins de 1 an ;
 - cataracte évolutive à composante réfractive ;
 - tumeurs oculaires et palpébrales ;
 - antécédents de chirurgie réfractive datant de moins de 6 mois ;
 - antécédents de traumatisme de l'œil sévère datant de moins de 1 an ;
 - greffe de cornée datant de moins de 1 an ;
 - kératocône évolutif ;
 - kératopathies évolutives ;
 - dystrophie cornéenne ;
 - amblyopie ;
 - diplopie récente ou évolutive ;
- les troubles de réfraction associés à une pathologie générale :
 - diabète ;
 - maladies auto-immunes (notamment Basedow, sclérose en plaques, polyarthrite rhumatoïde, lupus, spondylarthrite ankylosante) ;
 - hypertension artérielle mal contrôlée ;
 - sida ;

- affections neurologiques à composante oculaire ;
- cancers primitifs de l'œil ou autres cancers pouvant être associés à une localisation oculaire secondaire ou à un syndrome paranéoplasique ;
- les troubles de réfraction associés à la prise de médicaments au long cours :
 - corticoïdes ;
 - antipaludéens de synthèse ;
 - tout autre médicament qui, pris au long cours, peut entraîner des complications oculaires.

La mention par l'ophtalmologiste sur l'ordonnance de ces cas particuliers est indispensable à la prise en charge dérogatoire.

La prise en charge de deux équipements est autorisée uniquement pour les patients ayant :

- une intolérance ou une contre-indication aux verres progressifs ou multifocaux, et présentant un déficit de vision de près et un déficit de vision de loin. Dans ce cas, la prise en charge peut couvrir deux équipements corrigeant chacun un des deux déficits mentionnés.
- une amblyopie et / ou un strabisme nécessitant une pénalisation optique. Pour ces patients, la prise en charge peut couvrir deux équipements de corrections différentes à porter en alternance.

(***) Equipements de classe B, tels que définis réglementairement.

Panachage des verres et monture : un équipement peut être composé de deux verres d'une part, et d'une monture d'autre part, appartenant à des classes (A ou B) différentes.

Grille optique « verres de classe B »

VERRES UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX / PROGRESSIFS	Avec/Sans Cylindre	SPH = sphère CYL = cylindre (+) S = SPH + CYL	Montant en € par verre (RSS inclus)
			Adulte et enfant de 16 ans et +
UNIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 6 à + 6 (*)	85
		SPH < à -6 ou > à + 6	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 6 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 6	85
		SPH > 0 et S > + 6	85
		SPH < - 6 et CYL ≥ + 0,25	85
		SPH de - 6 à 0 et CYL > + 4	85
PROGRESSIFS ET MULTIFOCAUX	Sphériques	SPH de - 4 à + 4	85
		SPH < à -4 ou > à + 4	85
	Sphéro cylindriques	SPH de - 8 à 0 et CYL ≤ + 4	85
		SPH > 0 et S ≤ + 8	85
		SPH de - 8 à 0 et CYL > + 4	85
		SPH > 0 et S > + 8	85
		SPH < - 8 et CYL ≥ + 0,25	85

(*) Le verre neutre est compris dans cette classe.

AUTRES FRAIS

NATURE DES FRAIS	NIVEAUX D'INDEMNISATION
Cure thermale remboursée SS :	
Frais de traitement et honoraires	Néant
Frais de voyage et hébergement	Néant
Fécondation in vitro	Néant
Forfait maternité	
Naissance ou adoption d'un enfant déclaré (cette garantie est limitée à un paiement par enfant déclaré)	Forfait de 100 €
Téléconsultation	
Téléconsultation médicale	Néant
Garantie Assistance	
Assistance	Néant

Les garanties du régime couvrent la prise en charge de la participation forfaitaire acquittée par le bénéficiaire en cas de réalisation d'un acte coûteux (qualifiée de forfait sur les actes dits « lourds ») prévue au I de l'article R. 160-16 du code de la sécurité sociale. »

Article 3 | *Entrée en vigueur, durée et révision*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 | *Dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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 vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 26 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3102 | Convention collective nationale

IDCC : 1747 | **ACTIVITÉS INDUSTRIELLES DE BOULANGERIE ET PÂTISSERIE**

Avenant n° 30 du 26 novembre 2019

relatif au régime prévoyance

NOR : ASET2050143M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEB ;

GITE,

D'une part, et

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Objet de l'avenant*

L'avenant n° 30 a pour objet d'entériner la décision des partenaires sociaux de modifier les articles 120.1.5 et 121.1.6, intitulés : « Salaire de référence » de l'avenant n° 10 du 11 octobre 2011, et de ses avenants modificatifs n° 15 du 16 octobre 2013 et l'avenant n° 16 du 31 janvier 2014, desdits articles de la convention collective nationale des activités industrielles de boulangerie et pâtisserie.

Article 2 | *Modifications*

Afin de permettre, une amélioration des délais d'indemnisation des salariés en arrêt de travail, et notamment pour adapter la définition des assiettes d'indemnisation aux formats des flux transmis par les organismes de base et des entreprises (DSN, PREST'IJ...), les articles 120.1.5 et 121.1.6 « Salaire de référence » sont remaniés comme suit :

« Article 120.1.5

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès et la rente éducation, est le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Conformément à l'article 31 "13^e mois", il sera ramené au mois :

- par 1/12 pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;
- par 1/12,5 pour les salariés ayant 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- par 1/13 pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté ».

En revanche, le salaire de référence pour le capital décès et la rente éducation reste inchangé.

« Article 121.1.6 | *Salaire de référence*

Le salaire annuel de référence servant de base au calcul des prestations, autres que le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint, est le salaire brut complet, toutes primes et gratifications incluses, ayant donné lieu à versement de cotisations sociales, éventuellement rétabli pro rata temporis en cas d'embauche ou de maladie au cours de la période de référence, des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, le décès ou l'invalidité absolue et définitive.

Conformément à l'article 31 "13^e mois", il sera ramené au mois :

- par 1/12 pour les salariés ayant moins de 3 ans d'ancienneté ;
- par 1/12,5 pour les salariés ayant 3 à 5 ans d'ancienneté ;
- par 1/13 pour les salariés ayant plus de 5 ans d'ancienneté ».

En revanche, le salaire de référence pour le capital décès, la rente éducation et la rente de conjoint reste inchangé.

Article 3 | *Entrée en vigueur, durée et révision*

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent avenant selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouvel accord.

Article 4 | *Dépôt, publicité et extension*

Le présent avenant est établi en nombre suffisant pour remise à chaque organisation patronale et syndicale concernée et permettre l'accomplissement des formalités légales de dépôt et de publicité.

Il sera notifié par la délégation patronale à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, à l'issue de la séance de signature, par remise d'un exemplaire de l'avenant signé contre récépissé s'il a été signé en séance, à défaut par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il sera déposé par la délégation patronale, en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

La délégation patronale remettra également un exemplaire du présent avenant au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Son extension sera demandée à l'initiative de la délégation patronale.

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 vise à modifier le régime collectif obligatoire de prévoyance dont doivent bénéficier les salariés relevant de la convention collective et ce quel que soit l'effectif de leur entreprise.

Fait à Paris, le 26 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3120 | Convention collective nationaleIDCC : 468 | **COMMERCE SUCCURSALISTE DE LA CHAUSSURE**

Accord du 21 octobre 2019
relatif au financement du dialogue social

NOR : ASET2050141M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FEC,

D'une part, et

FNECS CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont vu se multiplier ces dernières années les obligations et missions qui leur sont confiées au niveau de la branche. L'élargissement du champ de la négociation collective suppose donc que les partenaires sociaux soient en mesure d'exercer au mieux leur rôle qui s'est étendu et complexifié.

Il est alors apparu nécessaire aux partenaires sociaux que la charge de fonctionnement du dialogue social soit équitablement répartie entre toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective dans un fonds mutualisé.

Il est donc décidé d'instituer un système de financement du dialogue social dans la branche tel que défini dans le présent accord.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord vise les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce de la chaussure (IDCC 468, brochure n° 3120).

Article 2 | Création de l'association paritaire de gestion : association paritaire chaussure (APC)

Les organisations représentatives signataires du présent accord s'entendent pour créer une association paritaire de gestion pour le financement du dialogue social sous l'égide de la loi de 1901.

Cette association paritaire de gestion est composée des organisations représentatives signataires de la CCN n° 3120.

L'association paritaire a notamment pour objet de :

- faciliter le développement de la négociation collective en finançant l'organisation de leurs rencontres ;
- permettre la réalisation d'études et d'actions communes ;
- développer et promouvoir le dialogue social.

L'association paritaire aura également un rôle administratif et financier, notamment :

- prise en charge de l'appel et de la collecte de la contribution prévue à l'article 3 auprès des employeurs au titre du financement du dialogue social ;
- veiller à la répartition de la collecte conformément aux dispositions de l'article 5 ;
- assurer l'information et le suivi financier de l'utilisation des fonds auprès de la commission paritaire nationale.

L'association sera dotée de statuts précisant son fonctionnement.

Article 3 | Financement du fonds d'aide au dialogue social

Le financement du dialogue social dans la branche est assuré par une contribution annuelle conventionnelle et obligatoire à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure.

Cette contribution forfaitaire annuelle, fixée en fonction de la masse salariale déclarée dans la DSN de l'année précédant celle de l'appel de cotisation, ainsi que d'une contribution forfaitaire, entièrement à la charge de l'employeur, est égale à :

- 0,1 % de la masse salariale, plafonnée à 25 000 euros ;
- une contribution forfaitaire de 500 euros par dossier.

Lorsqu'une entreprise appartient à un groupe, il convient de faire une consolidation des effectifs de l'ensemble des sociétés au niveau du groupe.

Ces montants pourront être révisés par décision de l'association paritaire de gestion en fonction des besoins du dialogue social.

Article 4 | Recouvrement de la contribution

La contribution prévue à l'article 3 du présent accord est recouvrée par l'association paritaire de gestion ou par une structure de collecte mandatée par elle.

Le bordereau est adressé au plus tard au 30 janvier de chaque année pour un recouvrement au 28 février au plus tard.

En cas de non-paiement de la contribution plus de 30 jours calendaires après l'échéance, l'entreprise débitrice sera redevable, en plus du montant de la contribution, d'une indemnité correspondant à 50 % de la contribution impayée.

Cette indemnité sera due sans préjudice du paiement par le débiteur de l'ensemble des frais générés par les rappels, les procédures précontentieuses et contentieuses.

Par exception, pour la première année, si l'extension du présent accord intervient avant le 1^{er} septembre, une collecte s'effectuera *pro rata temporis* pour le budget de l'année en cours. À défaut, la première collecte s'effectuera dans les conditions du paragraphe 2, pour le budget de l'année suivante.

Article 5 | Affectation du montant des contributions

Les sommes recueillies par l'association paritaire de gestion, qui a pour but le financement en transparence des frais concourant à la gestion du dialogue social et la promotion d'actions communes, sera réparti selon les modalités suivantes.

5.1. Association paritaire de gestion : association paritaire chaussure (APC)

20 % du montant total de la collecte sera affecté à l'association paritaire de gestion.

Le budget de l'association paritaire de gestion devra être élaboré afin notamment de permettre la prise en charge des frais permettant la réalisation d'études et d'actions communes diligentées par les instances paritaires de la branche, des frais de représentation des partenaires sociaux, des frais de secrétariat et des frais administratifs.

5.2. Acteurs du dialogue social

50 % du montant total de la collecte sera reversé à l'organisation patronale FEC.

30 % sera reversé aux fédérations syndicales de salariés représentatives, signataires du présent accord, réparti à parts égales. Sont considérés comme étant représentatif au titre de cet accord, les syndicats déclarés représentatifs dans la branche pour l'année pris en référence pour le calcul de la contribution.

Toute organisation représentative qui adhérerait ultérieurement à cet accord percevra les fonds l'année suivante sur la masse salariale correspondant à sa date d'adhésion.

Ne pourront recevoir ces versements que les organisations participant régulièrement aux commissions organisées par la branche (taux de participation exigée de 75 %).

Il est précisé que dans le cas où une organisation serait représentée par plusieurs personnes morales, il appartient à ces personnes morales de répartir entre elles la part calculée par sigle fédéral et de communiquer cette répartition à l'association paritaire chaussure.

Article 6 | Bilan annuel du financement du dialogue social

L'association paritaire rendra compte annuellement à la commission paritaire nationale de la manière dont sont utilisés les fonds ainsi collectés.

Article 7 | 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 accord vise à répartir équitablement la charge de fonctionnement du dialogue social à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective.

Article 8 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fait partie intégrante de la convention collective ; il pourra donc faire l'objet d'une révision conformément aux dispositions de la convention collective à la demande de l'une ou de l'autre des parties signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées aux articles L. 2222-5 ; L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Il pourra également être dénoncé par l'une des parties signataires moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

Les modalités de dénonciation sont fixées aux articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail. Toutefois, les nouvelles négociations devront être engagées dans les 3 mois suivant la signification de la dénonciation.

Article 9 | Dépôt et extension du présent accord

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

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 2231-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt.

Il fera ensuite l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 21 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3157 | Convention collective nationale

IDCC : 2528 | **INDUSTRIES DE LA MAROQUINERIE, ARTICLES DE VOYAGE,
CHASSE-SELLERIE, GAINERIE, BRACELETS EN CUIR**

Avenant du 14 octobre 2019

à l'accord du 7 avril 2015 relatif aux frais de santé

NOR : ASET2050149M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FFM,

D'une part, et

FS CFDT ;

FNP FO ;

CMTE CFTC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Un accord a été conclu sur les frais de santé le 7 avril 2015.

Il définit les conditions de mise en œuvre d'une couverture collective obligatoire en matière de frais de santé répondant aux obligations relatives au « contrat responsable ».

Afin de tenir compte de l'évolution de la réglementation, les garanties inscrites à l'article 3 de cet accord, sont remplacées par le tableau annexé au présent accord.

En conséquence, il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 3 de l'accord est désormais ainsi rédigé :

« Les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord, doivent proposer à leurs salariés en remboursement complémentaire à la sécurité sociale les garanties indiquées en annexe qui fait partie de l'accord. »

Article 2

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2020 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition défini par la loi.

Pour les entreprises non adhérentes à la FFM, il s'appliquera à compter de la parution au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel d'extension.

Article 3

Compte tenu de l'objet de l'accord collectif, il n'y a pas lieu de prévoir de modalités particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 4

Le présent avenant est édité en 10 exemplaires originaux pour remise à chaque organisation syndicale et dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties signataires conviennent de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 14 octobre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Garanties

CCN Maroquinerie Effet 01/01/2020 TABLEAU DES GARANTIES

Les remboursements interviennent en complément du remboursement de la Sécurité sociale française, dès lors qu'elle intervient.

		BASE conventionnelle
		Dans tous les cas, les prestations sont versées dans la limite des frais réellement engagés et de :
HOSPITALISATION (1) en établissement conventionné ou non	Frais de séjour	TM
	Honoraires	TM
	Praticien adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Praticien non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*	TM
	Forfait journalier hospitalier (2) Non remboursé par la Sécurité	100 % DE sans limitation de durée
	Participation forfaitaire Non remboursé par la Sécurité sociale	100 % DE
DENTAIRE auprès d'un professionnel	Chambre particulière (3) Non remboursé par la Sécurité	2% PMSS / jour
	Par nuitée	2% PMSS / jour
	Par journée (hospitalisation en ambulatoire)	
	Soins et prothèses 100 % Santé**	sans reste à payer (7)
OPTIQUE ÉQUIPEMENT (1 monture + 2 verres) Pour tous les cas de renouvellements, y compris anticipés, se référer aux Conditions générales	Soins	TM
	Prothèses autres que 100 % Santé	TM + 25% BR
	Orthodontie (4)	TM + 120% BR
	Remboursée par la Sécurité sociale - par semestre de traitement et par bénéficiaire	TM + 25% BR
AIDES AUDITIVES par oreille	Équipement 100 % Santé** (classe A) y compris examen de la vue par l'opticien	sans reste à payer (8)
	Équipement autre que 100 % Santé****	55 €
	Lentilles	120 €
	Lentilles prescrites remboursées par la Sécurité sociale - par an et par bénéficiaire (5)	120 €
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Jusqu'au 31/12/2020 :	30 €
	À compter du 01/01/2021 :	
	Équipement 100 % Santé** (classe I****)	Limité à 1700 € TTC par aide auditive (hors accessoires) y compris le remboursement de la Sécurité sociale
	Équipement autre que 100 % Santé (classe II****)	Par bénéficiaire
SOINS COURANTS auprès d'un professionnel conventionné ou non	Accessoires et fournitures	TM
	Honoraires médicaux	TM
	Consultation / visite / consultation en ligne	TM
	chez un généraliste	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*
	chez un spécialiste	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*
	Actes techniques médicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*
	Actes d'imagerie médicale	Non adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*
	Honoraires paramédicaux	Adhérent aux dispositifs de pratique tarifaire maîtrisée*
	Analyses et examens de laboratoire	TM
	Matériel médical	Appareillage et prothèses médicales, hors aides auditives et optique
	Frais de transport sanitaire	TM
	Médicaments	Ambulance, taxi conventionné - hors SMUR (6)
	Actes de prévention du contrat responsable	Médicaments remboursés à 65%
		Médicaments remboursés à 30%
		Médicaments remboursés à 15%
		Honoraires de dispensation du pharmacien y compris la vaccination antigrippale
		TM

BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale. BR - SS = Base de remboursement retenue par la Sécurité sociale moins le remboursement de la Sécurité sociale. DE = Dépense Effective : montant total des dépenses engagées déduction faite du remboursement de la Sécurité sociale. TM = Ticket Modérateur : différence entre la base de remboursement et le montant remboursé par l'assurance maladie obligatoire (avant application sur celui-ci de la participation forfaitaire d'un euro ou d'une franchise). RO = Régime obligatoire (Sécurité sociale). RC = Régime complémentaire. PMSS = Plafond mensuel de la Sécurité sociale (à titre indicatif au 01/01/2019 : 3377 €). BRP = Base de Remboursement Reconstituée de la Sécurité sociale.

* Dispositifs de pratiques tarifaires maîtrisées OPTAM ou OPTAM-CO (en Chirurgie et Obstétrique) : en adhérant à ces options, les professionnels de santé s'engagent à limiter leurs dépassements d'honoraires dans des conditions établies par la convention. Pour savoir si un médecin a adhéré à l'OPTAM ou à l'OPTAM-CO, le site annuaire.sante.amet.fr est à la disposition de tous.

** Tels que définis réglementairement : dispositif 100 % Santé par lequel les assurés couverts par un contrat de complémentaire santé responsable peuvent bénéficier de certaines prestations d'optique, d'aides auditives et de prothèses dentaires définies réglementairement et intégralement remboursées par l'assurance maladie obligatoire et les complémentaires santé, donc sans frais restant à leur charge, sous réserve que les professionnels de santé respectent les tarifs maximum fixés.

*** Voir la liste réglementaire des options de la liste A et de la liste B dans les Conditions générales.

**** Les remboursements s'entendent Assurance Maladie Obligatoire + Assurance Maladie Complémentaire.

(1) En médecine, chirurgie, obstétrique, psychiatrie, hors chirurgie esthétique.

(2) Hors établissements médico-sociaux (Maison d'Accueil Spécialisée, maison de retraite, EHPAD), tels que définis à l'article L.312-1 du Code de l'action sociale et des familles.

(3) La prise en charge est limitée à 90 jours par an pour les séjours en psychiatrie. La chambre de jour correspond à une chambre pour une chirurgie et/ou anesthésie ambulatoire avec admission et sortie le même jour.

(4) Les forfaits sont calculés et proratisés sur la base d'un semestre de traitement.

(5) Les prestations "remboursées" et "non remboursées" ne sont pas cumulatives. Le forfait est versé pour l'une ou l'autre des prestations.

(6) SMUR : Service médical d'urgence régional. Organisation régionale mettant à la disposition du SAMU une ambulance médicalisée permettant d'assurer les premiers soins et le transport d'un malade dans un service hospitalier.

(7) Dans la limite des frais réellement engagés et des honoraires limites de facturation définies aux Conditions générales.

(8) Dans la limite des frais réellement engagés et des prix limites de vente définis aux Conditions générales.

Convention collective départementale

IDCC : **914 | MÉTALLURGIE (Ain)**
(1^{er} décembre 1976)

(Étendue par arrêté du 5 juin 1981,
Journal officiel du 12 juin 1981)

Accord du 10 décembre 2019

relatif à des mesures urgentes en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2050147M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSIM AIN,

D'une part, et

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Dans le prolongement du contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022, cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article 9 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, modifié par l'accord national du 21 décembre 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, de l'article 88 de l'accord national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie, modifié par avenant du 22 novembre 2019.

L'objectif est de définir conjointement des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle en vue d'accompagner les entreprises travaillant en tout ou partie au sein de la filière automobile, confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles et devant anticiper des mutations profondes de ce secteur.

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

- défendre l'emploi dans la filière via la formation professionnelle pour le maintien et le développement des compétences et des qualifications des salariés ;
- permettre aux entreprises du territoire de s'adapter aux évolutions attendues et d'anticiper, par la formation professionnelle, les impacts attendus de la baisse généralisée des moteurs thermiques, en particulier diesel, au profit des véhicules hybrides et électriques ;
- soutenir les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché automobile ;
- anticiper l'évolution des métiers liée aux technologies digitales et à la robotisation ;
- et plus largement, sauvegarder la compétitivité des entreprises de la filière automobile.

■ Réalisation du diagnostic préalable

Sur la base des éléments suivants :

- le contrat stratégique de la filière automobile 2018-2022 ;
- l'analyse prospective des impacts des mutations de la construction automobile sur l'emploi et les besoins de compétences réalisée par l'observatoire de la métallurgie ;
- l'étude de la filière automobile et véhicules industriels Auvergne Rhône-Alpes réalisée par la pôle de compétitivité CARA ;
- l'enquête réalisée par l'UIMM de l'Ain auprès des entreprises de la filière implantées dans le département de l'Ain,

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

Ce diagnostic partagé fait ressortir les principaux éléments suivants :

1. Éléments conjoncturels

La « filière automobile » rassemble les constructeurs automobiles implantés sur le territoire, les équipementiers et fournisseurs de rang 1, ainsi que de nombreux sous-traitants appartenant à des secteurs très divers (mécanique, plasturgie, emboutissage, fonderie, électronique, etc...). Elle comprend également les constructeurs de véhicules poids lourds, bus et autocars, ainsi que les carrossiers.

Selon CARA (pôle de compétitivité de l'automobile), le département de l'Ain compte 138 entreprises ou établissements relevant du secteur de l'automobile, qui emploient plus de 9 000 salariés pour un chiffre d'affaires total de 1,3 milliards d'euros.

Les analyses menées par l'UIMM de l'Ain démontrent que plus de 50 entreprises sont identifiées comme intervenant sur des pièces de motorisation thermique.

Dans le département, la baisse du diesel se conjugue avec un fléchissement global des marchés européens (notamment en Allemagne) et mondiaux (notamment le marché chinois).

Cette baisse impacte les constructeurs, les carrossiers et les sous-traitants de la filière, certains constatant une baisse pouvant aller jusqu'à 40 %.

Les industriels de la filière automobile dans le département de l'Ain sont donc confrontés à la fois à une baisse conjoncturelle du volume d'activité liée au marché de l'automobile et à la fois à une baisse programmée du diesel et de fortes interrogations quant à l'avenir des motorisations thermiques, avec l'enjeu de maintenir, voire de développer la performance de leurs entreprises pour aborder de nouveaux marchés et faire face aux mutations profondes de la filière automobile.

Les enjeux de la filière automobile :

Mondialisée, exposée à une concurrence très forte sur des marchés subissant des fluctuations marquées, confrontée à des attentes sociétales et environnementales puissantes et irréversibles, cette filière est une des rares au sein de l'industrie française à avoir réussi, par les efforts constants des entreprises et des salariés, accompagnés par l'État, à préserver une véritable dimension internationale, tout en restant ancrée dans les territoires. Les difficultés subsistent, avec un tissu de fournisseurs manquant encore de robustesse et souffrant d'un déficit de compétitivité, et la fragilisation de certains sites de production ou des services par la chute des ventes de véhicules diesel.

De façon plus fondamentale, la filière est néanmoins confrontée à des défis majeurs et à des bouleversements sans précédent comme sans doute jamais l'automobile n'en a connu depuis son invention.

Elle est en effet frappée par 3 disruptions majeures :

- une disruption technologique, liée notamment à l'agenda environnemental, avec le moteur électrique et l'évolution du mix énergétique qui vont profondément impacter l'ensemble de la filière ;
- une disruption numérique avec le véhicule connecté, intelligent, autonome et l'émergence de sujets aussi complexes que la protection des données détenues par un véhicule ;
- une disruption sociétale, avec de nouvelles offres de mobilité et une profonde évolution du rapport à la voiture.

L'évolution des modes de production – robotisation – ainsi que l'innovation technologique en faveur du véhicule autonome et connecté sont des facteurs de changement importants pour la filière automobile.

L'observatoire paritaire des métiers de la métallurgie a engagé, en 2016-2017 une étude visant à éclairer les effets de ces mutations sur l'emploi, les métiers et les besoins de compétences et de formations. Cette étude intégrait également l'évolution des motorisations : développement de l'hybride et de l'électrique, contre une baisse des motorisations thermiques.

Cette dernière tendance s'est nettement amplifiée en raison d'une défiance croissante vis-à-vis des motorisations thermiques et d'une régulation environnementale fortement incitative.

Le BIPE, cabinet d'études et de prospective économique, a établi pour la PFA (plate-forme filière automobile et mobilités), le scénario de référence d'évolution du marché des véhicules neufs à 2030. Ce scénario repose sur l'hypothèse d'une contrainte publique (fiscale, réglementaire) forte sur l'utilisation des moteurs thermiques en général et diesel en particulier. Confirmé par les faits aujourd'hui, il prévoit que les motorisations hybrides et électriques atteignent 24,1 % des ventes en Europe en 2030, le diesel voyant sa part de marché passer de 56 % en 2016 à 13,2 % et l'hydrogène ne constituant pas une alternative réelle avant 2030.

Ces perspectives de développement de l'électromobilité soulèvent des défis majeurs : production d'électricité « décarbonnée », stockage de l'énergie, recyclage des batteries, dépendance stratégique vis-à-vis de fournisseurs étrangers...

Certains de ces défis pourront être levés par le développement des propulsions recourant aux piles à combustible mais la technologie de l'hydrogène doit encore satisfaire plusieurs conditions en termes d'investissement et d'innovation, qui retardent son déploiement effectif après 2030.

D'un point de vue industriel, les évolutions en cours (baisse du diesel, remplacement progressif de moteurs thermiques par des moteurs électriques plus simples à assembler) mettent en cause plusieurs productions. En particulier, la fonte d'acier et d'aluminium, l'usinage et l'assemblage de pièces mécaniques spécifiques aux moteurs diesel (vannes, buses d'injection, pompes

d'injection, carters de moteurs diesel, etc...) sont directement confrontés à des baisses de commandes de la part des constructeurs.

Les équipementiers automobiles et les sous-traitants de rang 2 et au-delà sont les plus concernés par ces tendances. Les sites d'assemblage de moteurs des constructeurs eux-mêmes intègrent en effet la production des nouveaux moteurs électriques, ou compensent la baisse des volumes de moteurs diesel par des commandes supplémentaires de modèles essence.

Pour les constructeurs, la plupart de leurs fournisseurs, la bonne dynamique récente du marché automobile atténue les effets du repli tendanciel de la demande de moteurs diesel ; cette dynamique ne durera pas. La production évoluera vers moins de moteurs à produire et des moteurs plus simples.

Au-delà des aspects quantitatifs, les études ont permis d'affiner l'analyse des effets des mutations technologiques sur les métiers de la construction automobile.

Dans l'enquête flash de conjoncture d'octobre 2019, la CCI de l'Ain prévoit également un ralentissement marqué de la filière automobile, avec une baisse d'au moins 15 % de son activité dans le département en 2020.

Il ressort du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain que certains équipementiers anticipent une baisse de l'ordre de 25 % en 2020, les sous-traitants de l'Ain annonçant des baisses de 10 % à 40 %. Certains sous-traitants aindinois soulignent une baisse d'activité sans équivalent.

2. Évolution des métiers

Les tendances identifiées par l'UIMM de l'Ain concernant l'évolution des métiers sur le département de l'Ain sont identiques à celles issues des études prospectives de l'observatoire paritaire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie sur le secteur de l'automobile.

Les entreprises de la filière indiquent qu'elles doivent s'adapter aux contraintes des nouveaux marchés en intégrant les référentiels et normes applicables.

Certaines indiquent avoir pris la décision de se diversifier afin de diminuer leur taux de dépendance automobile.

Il ressort également du diagnostic effectué par l'UIMM de l'Ain la nécessité de certains constructeurs et sous-traitants de développer les compétences pour accompagner les mutations, notamment en électrique, électronique embarquée et de puissance, robotique, numérique, cyber-sécurité, mécatronique, plastronique, génie thermique, simulation de calculs, capteurs, caméras et traitement de l'image et du signal, Big Data, intelligence artificielle...

Pour toutes les entreprises impactées par la baisse d'activité, la question de la performance industrielle reste prioritaire, elles associent à cette performance industrielle l'amélioration continue, le management, le 4.0, les exigences technologiques, le renforcement de la relation client-fournisseur (notamment achats), l'optimisation des méthodes d'industrialisation, l'automatisation et la robotisation, l'intégration accrue des outils numériques et digitaux et le traitement analytique des données de production. Elles soulignent devoir développer leurs bureaux d'études, les services recherche et développement ainsi que la nécessité de renforcer leurs services commerciaux afin de trouver de nouveaux marchés. Certaines envisagent de rapatrier une partie de leur sous-traitance.

Pour toute la filière automobile, les transformations en cours impactent les technologies utilisées et l'ensemble des métiers concernés, de la conception à la fabrication, la maintenance, le contrôle et les systèmes d'informations. Ces transformations nécessitent un accompagnement important des équipes en favorisant l'acquisition de compétences, quel que soit le niveau des salariés et la polyvalence.

La branche professionnelle sur le territoire de l'Ain a également pour objectif d'accompagner les entreprises dans la définition de leurs besoins et des actions de formation à engager pour adapter les compétences et qualifications de leurs salariés aux transitions technologiques en cours et à venir.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises et aux établissements visés à l'article 1^{er} « Champ d'application professionnel et territorial » de la convention collective de la métallurgie de l'Ain du 1^{er} avril 1976 dont l'activité, ou une partie seulement de l'activité, a pour objet :

- la construction automobile, y compris la construction de véhicules poids lourds, bus et autocars ainsi que la carrosserie industrielle ;
- la fabrication (mécanique, emboutissage, fonderie, électronique, etc...), la fourniture de biens ou de services destinés, directement ou indirectement, à une entreprise ayant pour activité la production ou la distribution de produits, d'ensembles ou de sous-ensembles, de prestations destinés au marché automobile, peu important la situation géographique de cette dernière.

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

Article 2 | Mesures urgentes en faveur de l'emploi

1. Actions de formation professionnelle

Les actions de formation professionnelle continue mises en œuvre dans le cadre du présent accord visent à maintenir et développer les compétences et qualifications des salariés, y compris des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, dès lors qu'il s'agit d'actions distinctes des éventuelles formations obligatoires en vertu du contrat de travail.

Une attention particulière sera portée aux actions de formation concourant à adapter les salariés aux évolutions ou mutations technologiques, notamment numériques et digitales, mais également aux évolutions des procédés et des organisations résultant des enjeux de performance et de compétitivité des entreprises impactées par les transformations de la filière automobile.

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

Financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique selon les conditions prévues par l'article 9.3 de l'accord national du 23 septembre 2016 relatif à l'emploi dans la métallurgie, modifié en 2018 en vigueur à la date de signature du présent accord, et, par l'article 88.2 de national du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP restreinte de la métallurgie.

Pour les actions engagées à compter de la date de signature du présent accord et jusqu'au 31 décembre 2019 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont celles qui ont été définies par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i depuis le 1^{er} avril 2019 et jusqu'au 31 décembre 2019 :

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

Ces prises en charge se font dans la limite d'un budget arrêté pour 2019 par le conseil d'administration de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

La prise en charge des actions engagées à compter du 1^{er} janvier 2020 se fera dans la limite du budget arrêté par le Conseil d'Administration d'OPCO 2i, et selon les conditions de prise en charge définies par le conseil d'administration de l'OPCO 2i, sur recommandation de la CPNEFP restreinte.

Financements de droit commun

Il est rappelé qu'en dehors des financements spécifiques décrits ci-avant, les entreprises peuvent solliciter la prise en charge totale ou partielle des coûts pédagogiques et/ou des salaires afférents aux actions de formation mises en œuvre au profit de leurs salariés, en mobilisant les dispositifs de financement de droit commun que sont : le plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif de reconversion ou de promotion par l'alternance dans les conditions définies par la branche et le compte personnel de formation (pour rappel : avec l'accord du salarié).

À titre d'information, les décisions de prise en charge 2019 de l'OPCAIM, agissant par mandat de gestion de l'OPCO 2i, appliquées par l'ADEFIM 01, sont annexées au présent accord.

Autres financements mobilisables

D'autres financements pourront éventuellement être mobilisés (État, FNE formation, FSE, région...).

Les services de la DIRECCTE étudient, avec le concours de l'OPCO 2i, la possibilité de mobiliser des financements européens en 2020.

Les entreprises de la filière qui souhaiteraient mettre en œuvre un diagnostic et/ou un accompagnement industriel et/ou ressources humaines pourront mobiliser les financements suivants (en fonction de leur taille) :

- EDEC Automobile ;
- appui conseil RH DIRECCTE Auvergne Rhône-Alpes ;
- financements diagnostic et accompagnement de l'OPCO 2i.

2. Autres dispositifs

En complément des dispositifs de formations exposés ci-dessus, les signataires réaffirment la pertinence des dispositifs de certification, et plus spécialement des certificats de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM) et des blocs de compétences et des certificats de compétences de la métallurgie ou interbranches (CCPM et CCPI), au regard des enjeux de développement de la sous-traitance automobile.

Les parties rappellent par ailleurs que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen de sauvegarder les emplois au sein des entreprises confrontées à des difficultés conjoncturelles. Pour toutes les heures chômées dans la limite de la durée légale ou de la durée du travail inférieure, le salarié bénéficie d'une indemnité à la charge de l'employeur correspondant à un pourcentage de sa rémunération brute et l'employeur perçoit ensuite, pour chaque heure chômée, l'allocation d'activité partielle cofinancée par l'État et l'Unedic.

En cas d'actions de formation mises en œuvre durant les périodes chômées, la rémunération des salariés concernés peut être maintenue à hauteur de 100 %.

Article 3 | Durée de l'accord

Conformément à l'article L. 2222-4 du code du travail, le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans à compter de son entrée en vigueur.

Il entre en vigueur à partir du jour qui suit son dépôt, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 4 | Rendez-vous des parties et suivi de l'accord

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

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

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

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

L'UIMM de l'Ain invite les membres de la commission paritaire de suivi à se réunir dans le délai de 2 semaines précédant cette échéance.

Article 5 | Révision de l'accord

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

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

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

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

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

Article 6 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 7 | Publicité de l'accord

1 Notification

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

2. Publicité

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

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

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

Fait à Péronnas, le 10 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Prises en charge 2019 de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO 2i (extraits)

■ Plan de développement des compétences, entreprises moins de 50 salariés

Prises en charge dans le respect des dispositions législatives et conventionnelles en vigueur, de la charte contrôle qualité de l'OPCAIM en qualité de mandataire de l'OPCO 2i et dans la limite des disponibilités financières. Montants indiqués, hors TVA.

1. Priorités

La nature des actions figurant dans le plan de développement des compétences des entreprises de la métallurgie est déterminée par les perspectives économiques, l'évolution prévisible des emplois, des qualifications et des technologies de l'entreprise, et les modifications affectant les organisations du travail, ainsi que par les opportunités de maintien dans l'emploi et d'évolution professionnelle dans l'emploi qu'elles donnent aux salariés.

Les actions de formation prioritaires sont celles ayant pour objectif :

- l'élargissement et l'acquisition d'une qualification ;
- l'élargissement du champ professionnel d'activité ;
- l'adaptation aux évolutions de l'emploi, aux mutations industrielles et à l'évolution du système de production et des technologies ;
- la préparation aux métiers industriels prioritaires définis par le groupe technique paritaire « Observatoire » ;
- l'acquisition d'un des socles de compétences industrielles.

Les spécialités de formation prioritaires sont celles figurant à l'article 50 de l'accord national accord national du 13 novembre 2014 relatif à la formation tout au long de la vie.

2. Bénéficiaires

Salariés en CDI ou CDD.

3. Intervention financière de l'OPCAIM (dans la limite des disponibilités financières)

3.1 Coûts pédagogiques :

Prise en charge jusqu'à 100 % du coût réel et dans les limites de :

- 32 €/h/stagiaire pour les formations industrielles ;
- 25 €/h/stagiaire pour les formations non industrielles.

La formation interne peut être prise en charge par l'OPCAIM uniquement pour les formations industrielles.

3.2. Bilans de compétences :

Prise en charge dans la limite de 62 €/h et dans la limite de 24 h/salarié.

3.3. VAE :

Prise en charge des actions d'accompagnement de validation des acquis de l'expérience, dans la limite de 62 €/heures et dans la limite de 24 h/salarié.

3.4. Salaires :

Prise en charge forfaitaire à hauteur du SMIC horaire par heure de formation.

3.5. Passage des évaluations de certification :

Forfait de 500 € pour le passage des évaluations d'un CQPM ou d'un CQPI.

Pour les autres certifications, prise en charge au réel, dans la limite de 300 €, sous réserve de la transmission des justificatifs du passage des évaluations. Pour les blocs de compétences, prise en charge dans la limite de deux passations sur une période de 1 an (par année civile).

3.6. Frais annexes :

- les frais de transport à l'intérieur de l'Union européenne entre le domicile et le lieu de formation (sauf cas particulier), sont remboursés suivant les règles suivantes : forfait de 0,41 €/km, avec déclaration sur l'honneur relative à l'utilisation du véhicule et au nombre de kms parcourus) et à hauteur de leur coût réel, sur présentation du justificatif, pour les déplacements par les transports en commun (billets SNCF ou avion) ;
- les frais d'hébergement : au réel dans la limite de 64 € par nuitée incluant le petit déjeuner ;
- frais de repas : 14 € par repas.

Convention collective départementale

IDCC : **1572 | MÉTALLURGIE (Charente)**
(12 décembre 1989)

(Bulletin officiel n° 1990-6 bis)

(Étendue par arrêté du 29 octobre 1990,

Journal officiel du 1^{er} novembre 1990)

Accord du 4 décembre 2019

relatif aux taux effectifs garantis et à la valeur du point pour l'année 2019

NOR : ASET2050144M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM CHARENTE,

D'une part, et

CFDT METAL ;

FO METAUX ;

CFE-CGC METAL,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

■ Taux effectifs garantis

Les taux effectifs garantis annuels tels que définis par le précédent accord signé le 20 juillet 2018 (étendu par arrêté du 13 février 2019, publié au *JO* le 21 février 2019), sont fixés pour l'année 2019 comme suit et seront adaptés à l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise ou à celui du salarié concerné.

Coefficients	TEG annuel (151,67 heures)
140	18 308 €
145	18 330 €
155	18 346 €
170	18 463 €
180	18 517 €
190	18 575 €
215	18 860 €

Coefficients	TEG annuel (151,67 heures)
225	19 669 €
240	20 522 €
255	21 664 €
270	22 462 €
285	23 682 €
305	25 530 €
335	27 006 €
365	29 747 €
395	31 351

Valeur du point : 5,35 €.

■ Salaires minima conventionnels

Ces salaires minima conventionnels déterminés à partir d'une valeur de point multipliée par le coefficient du salarié servent de base de calcul aux primes d'ancienneté prévues par l'article 19 de la convention collective de la Charente.

À compter de la date d'extension du présent accord, la valeur du point est fixée à 5,35 € (pour 151,67 heures) cette valeur étant portée en application de l'avenant du 14.10.1983 (cf. page 74 de la convention collective départementale) à :

- 5,62 € pour le personnel ouvrier ;
- 5,72 € pour la maîtrise d'atelier.

Le présent accord constitue un avenant à la convention collective de la métallurgie de la Charente signée le 12 décembre 1989 dont l'extension a été rendue effective par un arrêté en date du 29 octobre 1990, paru au *Journal officiel* du 1^{er} novembre 1990.

Le présent accord, établi conformément à l'article L. 2221-2 du code du travail est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales signataires et dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Angoulême, le 4 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **1732 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**
(Yonne)

(11 mars 1993)

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

Avenant du 11 décembre 2019

relatif aux salaires (RMH, TEG et prime) pour l'année 2020

NOR : ASET2050148M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UIMM YONNE,

D'une part, et

CGT ;

CFDT ;

FO ;

CFTC ;

CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | *Rémunérations minimales hiérarchiques et valeur du point*

La valeur du point servant à déterminer les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques prévus à l'article 48 de la convention collective, et servant de base de calcul à la prime d'ancienneté, est fixée à 4,79 €, base 151,67 heures à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2 | *Prime de panier de nuit*

La valeur de l'indemnité du panier de nuit prévue par l'article 55 de la convention collective de la métallurgie de l'Yonne est fixée à 6,66 € à compter du 1^{er} janvier 2020 (en conséquence, les primes de panier afférentes au salaire du mois de janvier 2020 seront calculées sur cette nouvelle base).

Article 3 | *Taux effectifs garantis annuels (TEG)*

Les taux effectifs garantis annuels tels qu'ils sont définis ci-dessous, sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2020. Les valeurs sont fixées dans le tableau figurant ci-après.

Définition des taux effectifs garantis (TEG) annuels

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

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

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

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

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

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

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

Assiette de comparaison

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

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

Vérification

La vérification des rémunérations globales perçues par le salarié sera effectuée au plus tard à la fin de l'année 2020.

Au cas où l'entreprise serait dans l'obligation de verser un complément, celui-ci sera effectué au plus tard sur le bulletin de paye de décembre 2020.

Article 4 | Dépôt et extension

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

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

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

Fait à Auxerre, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Barème des TEG annuels applicables

A compter du 1^{er} janvier 2020

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

Valeurs en euros

Niveau	Coefficient	Ouvriers Cas général Agents de maîtrise
I	140	18 553
	145	18 574
	155	18 594
II	170	18 704
	180	18 778
	190	19 014
III	215	19 854
	225	19 873
	240	21 024
IV	255	21 917
	270	22 415
	285	24 134
V	305	25 729
	335	28 099
	365	30 281
	395	31 575

Brochure n° 3099 | Convention collective nationale

IDCC : 1424 | **RÉSEAUX DE TRANSPORTS PUBLICS URBAINS
DE VOYAGEURS**

Avenant n° 4 du 3 décembre 2019

à l'accord de branche du 3 décembre 2007 relatif au développement du dialogue social, à la prévention des conflits et à la continuité du service public

NOR : ASET2050140M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

UTP,

D'une part, et

FAT UNSA ;

CFDT SNTU ;

SNRTC CFE-CGC,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après plus de dix années d'application effective de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, au regard notamment des évolutions législatives advenues, des évolutions de cet accord s'avèrent indispensables.

En particulier, les ordonnances n° 2017-1385 à 1389 du 22 septembre 2017, l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, ainsi que la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 de ratification des ordonnances, en ce qu'elles ont réformé les institutions représentatives du personnel et modifié l'articulation des accords de branche et d'entreprise, rendent la modification de l'accord du 3 décembre 2017 nécessaire.

En effet, la répartition des fonds du financement du dialogue social était en partie prévue en fonction de l'influence des délégués du personnel en application de l'accord du 3 décembre 2007. La disparition progressive des délégués du personnel, remplacés par les comités sociaux et économiques, rendent indispensable de modifier cette clé de répartition.

Aussi, les partenaires sociaux réunis en commission paritaire permanente de négociation et d'Interprétation Transports urbains décident des règles suivantes.

Article 1^{er} | Prorogation de l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007 a modifié les articles 3-2 et 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007 pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2019.

Au regard des données relatives aux comités sociaux et économique collectées par l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS) transports urbains de voyageurs, les partenaires sociaux estiment que ces éléments sont insuffisants à ce jour pour définir de nouvelles règles de répartition des fonds du financement du dialogue social.

Ainsi, les partenaires sociaux décident de proroger l'avenant n° 3 du 14 septembre 2018 à l'accord de branche du 3 décembre 2007.

Article 1-1 | Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 3-2 | Postes d'affectation des sommes du fonds du dialogue social de branche

Les sommes collectées au titre du dialogue social de la branche seront utilisées notamment aux fins et dans les conditions suivantes :

■ Détachement de salariés en qualité de "chargé du dialogue social de branche"

Indépendamment des dispositions de l'article 13 de la CCNTU qui demeurent, les parties signataires ont décidé de créer par la présente annexe la fonction de « chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs » dont les règles de détachement sont déterminées ci-après. Ces règles ne se cumulent pas avec celles de l'article 13 de la CCNTU.

Une organisation syndicale représentative dans la branche pourra demander le détachement à temps plein ou à temps partiel auprès d'elle d'un ou plusieurs salariés d'entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des transports urbains de voyageurs, en qualité de "chargé du dialogue social de la branche transport urbain de voyageurs".

Le nombre maximum de "chargés du dialogue social" dont pourront bénéficier les organisations syndicales représentatives et le volume annuel minimum d'heures de détachement des chargés du dialogue social seront fixés par le Conseil d'administration de l'association.

Les chargés du dialogue social de branche auront notamment pour fonctions :

- de participer à la négociation de branche et aux instances paritaires de branche : commissions paritaires nationales, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation, commission paritaire de suivi des questions de sécurité, observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences, groupes de travail paritaires, dans la limite des sièges disponibles dans les différentes instances.

Les représentants des organisations syndicales en commission paritaire nationale privilégieront une représentation par des « chargés du dialogue social » ;

- d'être membre de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social (ONDS), du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, ainsi que de la commission paritaire nationale de validation des accords (CPNV), dans la limite des sièges disponibles dans ces instances.

Les membres syndicaux de l'ONDS, du conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social de branche, et de la CPNV, doivent nécessairement avoir le statut de "chargé du dialogue social" ;

- plus généralement, d'exercer leurs fonctions dans le cadre du dialogue social de la branche. Les chargés du dialogue social n'ont pas vocation à se substituer aux représentants du personnel des entreprises.

Les chargés du dialogue social qui n'exercent pas exclusivement leur activité au titre du transport public urbain ne pourront bénéficier des financements prévus par la présente annexe qu'au prorata de leur activité pour le transport urbain.

Les chargés du dialogue social bénéficient des dispositions des articles L. 2421-3, L. 2411-5, L. 2421-9 du code du travail dans les mêmes conditions que la protection accordée aux délégués du personnel.

Lorsqu'une convention de détachement est signée entre l'organisation syndicale représentative et l'entreprise de la branche détachant un salarié, une copie sera adressée à l'association de gestion du fonds du dialogue social.

L'organisation syndicale représentative dans la branche pourra obtenir auprès de l'association le remboursement des sommes qu'elle consacre à la rémunération du ou des chargés du dialogue social détachés auprès d'elle, sur présentation des pièces justificatives, notamment la facture qu'établit l'entreprise détachant le salarié à l'organisation syndicale représentative.

Les moyens alloués ne pourront être utilisés que pour le détachement de salariés d'une entreprise relevant de la convention collective des transports urbains de voyageurs. Par ailleurs, le détachement aura pour seul objet le dialogue social et la négociation de la branche des transports urbains de voyageurs.

Le ou les salariés ainsi détachés conservent leur qualification ainsi que leurs droits à l'ancienneté.

A l'issue de leur détachement, les salariés ainsi détachés retrouvent leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

■ Dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds prévus par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des frais exposés par les chargés du dialogue social de la branche pour les besoins de leur mission (transport, hébergement, repas...).

Concernant les frais d'hébergement, de transport et de repas, les frais admissibles au remboursement de l'association s'entendent exclusivement des frais engagés dans le cadre de déplacements professionnels des chargés du dialogue social pour leur activité au titre du dialogue social de branche du transport urbain.

Sont donc notamment exclus des frais pris en charge par l'association, les frais liés à une mission qui n'est pas exclusivement liée au dialogue social de branche du transport urbain ainsi que les frais correspondants à une résidence habituelle.

■ Autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement d'autres frais de fonctionnement liés au dialogue social de branche pour leurs chargés du dialogue social.

Ces frais de fonctionnement seront imputables, pour chacune des organisations syndicales représentatives, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu pour

l'année considérée. Le Conseil d'administration de l'association de gestion des fonds du dialogue social peut décider d'augmenter la limite ci-dessus jusqu'à 10 % au plus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Le conseil d'administration de l'association pourra décider, en plus du plafonnement ci-dessus, d'un plafonnement en montant financier de ces frais imputables par les organisations syndicales représentatives sur le budget qui leur est dévolu.

Il s'agit notamment de :

- remboursement des dépenses de location de bureaux, notamment dans le cas d'une location par l'organisation syndicale spécifique « transport urbain » à sa confédération, dans la mesure où ces bureaux sont exclusivement affectés aux activités de la branche des transports urbains de voyageurs ;
- remboursement de dépenses liées à l'ameublement et à l'aménagement de ces bureaux ;
- remboursement de frais de secrétariat et de comptabilité.

Le conseil d'administration de l'association déterminera le cas échéant, au-delà des possibilités de remboursement des dépenses ci-dessus, les autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche éligibles au remboursement de l'association.

■ **Moyens matériels : documentations, bureautique, informatique**

Les organisations syndicales représentatives dans la branche pourront obtenir sur justificatifs et dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, le remboursement des dépenses de documentations, bureautique et informatique de leur représentant membres d'une des institutions paritaires de la branche suivantes : commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité, et observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, commission paritaire nationale de validation des accords.

■ **Frais de participation aux réunions paritaire de branche**

Les entreprises de la branche dont un ou des salariés non détachés participeront à une réunion de la commission paritaire nationale, commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle, commission sécurité seront remboursés sur justificatifs des sommes prises en charge au titre de l'article 12.2° de la CCNTU tel que modifié par l'article 5 du présent accord.

■ **Frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social**

L'activité de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social, nouvelle instance paritaire créée par le présent accord, nécessitera outre les temps de réunion, des temps de préparation, de secrétariat, des préparations et suivi d'enquêtes, des moyens d'information et de communication ou autres études et travaux décidés par les membres de l'observatoire ou la commission paritaire nationale.

A cette fin, lesdits frais de fonctionnement ou dépenses liés au dialogue social et à la négociation collective seront pris en charge par l'association sur justificatifs, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association.

A ce titre, l'UTP pourra se faire rembourser forfaitairement, dans les conditions, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, les frais correspondants aux rémunérations et charges sociales des salariés assurant le

secrétariat, la préparation et le suivi de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective et du dialogue social.

■ **Frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche**

Les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche seront pris en charge dans les conditions, limites et plafonds fixés par délibération du Conseil d'administration de l'association.

Il s'agit notamment :

- des frais de comptabilité et honoraires d'expertise comptable pour le contrôle des comptes ;
- des frais de secrétariat ;
- des frais de la collecte et de la gestion des fonds du dialogue social de branche ;
- des frais de la structure associative ;
- des remboursements des frais des administrateurs pour les réunions du conseil d'administration de l'association (transport, repas et hébergement) ainsi que des éventuels frais supplémentaires et spécifiques des Président, Vice-président, Trésorier et Trésorier adjoint et de tout autre administrateur à qui une mission spécifique aura été confiée par le conseil d'administration pour les temps de préparation des réunions du conseil d'administration et les divers frais (transport, hébergement, repas, bureautique, informatique, documentation...) ;
- des temps de présence et frais de transport, hébergement et nourriture des administrateurs, justifiés pour les réunions du conseil d'administration de l'association dans les conditions et limites fixées par délibération du conseil d'administration de l'association ;
- des éventuels frais de factures de mise à disposition de personnel à l'association.

■ **Excédents éventuels du fonds du dialogue social de branche**

Les excédents constatés à la fin de chaque exercice seront affectés à un fonds de réserve dont le montant maximum sera fixé par le conseil d'administration de l'association sur proposition du trésorier et trésorier adjoint, après avis du comptable.

Si les excédents venaient à dépasser le montant maximum du fonds de réserve, le conseil d'administration de l'association décidera de leur affectation. Il pourra décider du report des sommes excédentaires sur l'exercice suivant et, en plus des affectations mentionnées ci-dessus, d'affecter les sommes excédentaires à tout projet dont l'objet est lié au dialogue social de branche, tel le financement d'études, de recherches, de participation des membres de l'association et de l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social créé par le présent accord à des formations, colloques, ou toute manifestation liée au dialogue social de la branche.

Le Conseil d'administration de l'association peut décider d'un report, sur leur budget de l'année suivante, des sommes non dépensées par les organisations syndicales, dans la limite de 5 % du budget qui leur est dévolu l'année considérée. Pour les sommes non-dépensées correspondant à l'année N-1, le conseil d'administration de l'association pourra décider de ces reports sans être tenu par cette limite.

Une fraction de l'excédent pourra également être destinée à permettre à l'association d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement dans la branche.

Cette affectation de l'excédent de contribution ne pourra être utilisée que pour les besoins du dialogue social de branche.

Les postes d'affectation prévus à la présente annexe pourront être complétés ou modifiés par délibération du conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche. »

Article 1-2 | Modification de l'article 3-2 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » de l'accord de branche du 3 décembre 2007

L'article 5 de l'annexe « Financement du dialogue social de branche » est modifié comme suit :

« Article 5 | Répartition des fonds du dialogue social

Dans le respect de l'accord de branche du 3 décembre 2007 sur le développement du dialogue social, la prévention des conflits et la continuité du service public dans les transports urbains de voyageurs, de la présente annexe ainsi que des modalités, limites et plafonds fixés par les délibérations du conseil d'administration de l'association, la contribution entre les différents postes d'affectation défini à l'article 3 de la présente annexe sera répartie comme suit :

- 80 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 de la présente annexe :
 - détachement de salariés en qualité de « chargé du dialogue social de branche » ;
 - dépenses spécifiques des chargés du dialogue social de branche ;
 - autres frais de fonctionnement des chargés du dialogue social de branche ;
 - moyens matériels : documentations, bureautique, informatique.

Ce budget de 80 % sera réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche dans les conditions suivantes :

- 15 % de ce budget sera réparti à parts égales entre l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la branche dans la limite du détachement d'un salarié à mi-temps. La somme ainsi déterminée par organisation syndicale constituera une somme maximale dont pourra bénéficier l'organisation syndicale sur justificatifs ;
- 85 % de ce budget sera ensuite réparti entre les organisations syndicales représentatives dans la branche en proportion de leur influence en nombre de délégués du personnel titulaires élus. Conformément à l'article 3-3 du présent accord, l'observatoire de la négociation collective et du dialogue social déterminera l'influence desdites organisations sur la base du nombre de délégués du personnel titulaires élus par organisation. Toutefois, au regard de la disparition progressive des délégués du personnel au profit du comité social et économique, les partenaires sociaux conviennent que l'influence qui a été déterminée et arrêtée par l'Observatoire de la négociation collective et du dialogue social en novembre 2017 pour la répartition du budget de l'année 2018 permettra également la répartition du budget de l'année 2019 et 2020, selon la clé de répartition suivante :

Organisation syndicale	CGT	SNTU-CFDT	FO	UNSA	CFE-CGC
Influence	33,8 %	29,5 %	16,6 %	14 %	6,1 %

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra décider de minorer la part des 80 % ;

- 20 % du montant total de la contribution des entreprises de la branche sera utilisé pour les autres postes d'affectation :
 - le remboursement des frais afférents aux réunions paritaires des salariés non détachés dans les conditions fixées à l'article 12.2° de la CCNTU, modifié par l'article 5 du présent accord ;
 - les frais de fonctionnement de l'observatoire paritaire de la négociation collective et du dialogue social ;
 - les frais de fonctionnement de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche.

Le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche peut décider de modifier la répartition ci-dessus, uniquement pendant la période où il fixe la contribution des entreprises à un pourcentage inférieur à 0,08 % de leur masse salariale brute.

Dans cette hypothèse, il peut majorer la part de la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2, et minorer en conséquence le montant de la contribution utilisé pour les autres postes d'affectation.

En tout état de cause, le conseil d'administration de l'association de gestion du fonds du dialogue social de branche ne pourra en aucun cas décider de porter la contribution utilisée pour la prise en charge des quatre premiers postes d'affectation prévus à l'article 3-2 à plus de 85 % du montant total de la contribution des entreprises, ni minorer en conséquence la part utilisée pour les autres postes d'affectation en-deçà de 15 % du montant total de la contribution des entreprises.

Il est rappelé que cette modification de la répartition n'est possible que si la cotisation des entreprises est inférieure à 0,08 % de leur masse salariale brute. »

Article 2 | Précisions sur les entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux soulignent que moins de 2 % des salariés de la branche appartiennent à une entreprise de moins de 50 salariés.

Ils estiment que les dispositifs prévus par le présent accord sont pleinement justifiés et applicables pour l'ensemble des entreprises de la branche, et considèrent à ce titre qu'aucun dispositif spécifique n'est nécessaire pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2020.

Les partenaires sociaux se réuniront avant le terme de l'avenant, en vue de discuter de la règle de répartition des fonds qui sera applicable à compter de 2021.

Article 4 | Publicité et dépôt

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2231-6, D. 2231-2 et L. 2261-15 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 3 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

IDCC : 1702 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Accord du 11 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Île-de-France)

NOR : ASET2050150M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTF IDF ;

CNATPP,

D'une part, et

FO BTP ;

CFTC BTP IDF ;

URCBIF CFDT,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ouvriers des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2020 Base 35 heures
I	1	100	20 543 €
	2	110	20 774 €
II	1	125	21 636 €
	2	140	23 943 €

Niveaux	Positions	Coefficients	Salaires minima hiérarchiques Année 2020 Base 35 heures
III	1	150	25 353 €
	2	165	27 922 €
IV		180	30 328 €

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

IDCC : 2614 | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Île-de-France)

NOR : ASET2050151M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

F RTP IDF ;

C NATPP,

D'une part, et

C FE-CGC BTP ;

FO BTP ;

C FTC BTP IDF ;

URCBIF C FDT,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Les salaires minima hiérarchiques annuels fixés sur la base de 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année des positions de la classification des ETAM des travaux publics pour 2020 sont les suivantes :

Niveau	Salaire minima hiérarchiques Année 2020 Base 35 heures
A	20 422 €
B	22 112 €
C	23 737 €
D	26 061 €

Niveau	Salaire minima hiérarchiques Année 2020 Base 35 heures
E	29 124 €
F	32 622 €
G	34 700 €
H	35 572 €

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

Article 2

Les salaires minima hiérarchiques annuels applicables aux ETAM bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, pour 2020 sont les suivants :

Niveau	Salaires minima hiérarchiques Année 2020
F	37 516 €
G	39 905 €
H	40 908 €

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005 T2 | Convention collective nationale

IDCC : **1702** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome II : Ouvriers)

Brochure n° 3005 T3 | Convention collective nationale

IDCC : **2614** | **TRAVAUX PUBLICS**
(Tome III : ETAM)

Accord du 11 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Île-de-France)

NOR : ASET2050152M

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FRTF IDF ;

CNATPP,

D'une part, et

CFE-CGC BTP ;

FO BTP ;

CFTC BTP IDF ;

URCBIF CFDT,

D'autre part,

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

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre VIII-1 de la convention collective nationale des ouvriers des travaux publics du 15 décembre 1992, étendue par arrêté ministériel du 27 mai 1993 (*Journal officiel* du 29 mai 1993), les montants des indemnités de petits déplacements applicables aux ouvriers des entreprises des travaux publics de la région Île-de-France dans ses limites territoriales en vigueur au 31 décembre 2015, sont fixés à partir du 1^{er} janvier 2020 comme suit :

ZONES		TRAJET	TRANSPORT	REPAS
ZONE 1	(0/10 km)	2,22 €	2 €	11,90 € pour tous les départements de l'Île-de-France
ZONE 2	(10/20 km)	3,26 €	3,51 €	
ZONE 3	(20/30 km)	5,09 €	5,53 €	
ZONE 4	(30/40 km)	6,13 €	6,49 €	
ZONE 5	(40/50 km)	7,53 €	7,74 €	
ZONE 6	> 50 km*	8,64 €	9,30 €	
* Pour tous les départements de l'Île-de-France/ sauf cas de grands déplacements.				

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

Article 2

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

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

Article 3

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

Article 4

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

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

Article 5

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

Article 6

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

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-08 du 7 mars 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Coopératives agricoles de teillage du lin : avenant n° 49 du 25 juin 2019.....	54
Entreprises de battages et de travaux agricoles et CUMA (Loir-et-Cher) : avenant n° 29 du 23 janvier 2020.....	56
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord – Pas-de-Calais) : avenant n° 57 du 15 janvier 2019.....	58
Entreprises de travaux agricoles et ruraux et CUMA (Tarn et Haute-Garonne) : avenant n° 76 du 14 janvier 2020.....	60
Exploitations agricoles, entreprises de travaux agricoles et ruraux, coopératives d'utilisation de matériels agricoles (Gers) : avenant n° 124 du 29 janvier 2020.....	62
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, cultures spécialisées, entreprises de travaux agricoles et forestiers, arboriculture et CUMA (Haute-Vienne) : avenant n° 159 du 23 janvier 2020.....	64
Exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de viticulture, champignonnières, CUMA, entreprises de travaux agricoles, maraîchers et producteurs légumiers (Hautes-Pyrénées) : avenant n° 102 du 10 janvier 2020.....	66
Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 106 du 5 novembre 2019	69
Exploitations et entreprises du secteur de la production agricole (Loir-et-Cher) : avenant n° 58 du 22 janvier 2020.....	71
Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Mayenne) : avenant n° 74 du 21 janvier 2020.....	73
Exploitations horticoles et pépinières (Maine-et-Loire) : avenant n° 111 du 7 janvier 2020...	75
Exploitations horticoles et pépinières (Sarthe) : avenant n° 70 du 8 janvier 2020.....	77
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Manche) : avenant n° 54 du 27 janvier 2020	79
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Manche) : avenant n° 55 du 27 janvier 2020	81
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de cultures légumières et maraîchères et CUMA (Manche) : avenant n° 90 du 27 janvier 2020.....	82
Exploitations de polyculture et d'élevage, cultures spécialisées, et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Aisne) : avenant n° 127 du 20 janvier 2020.....	84
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 48 du 15 janvier 2020	86
Scieries agricoles et exploitations forestières (Limousin) : avenant n° 49 du 15 janvier 2020	89

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° 49 du 25 juin 2019

NOR : AGRS2097036M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération syndicale du teillage agricole du lin FESTAL,

d'une part,

Et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat des métiers de l'agroalimentaire et de l'agriculture FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Revaloriser les salaires conventionnels à compter du 1^{er} juillet 2019 :

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

- valeur des 100 premiers points portée à 0,10625 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 % ;
- valeur des points suivants portée à 0,02457 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 %.

■ Pour les cadres :

- valeur du point portée à 3,4558 €, ce qui correspond à une revalorisation d'environ + 2,00 %.

Ce qui donne pour les principaux coefficients :

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

■ Ouvriers, employés

- coefficient 100 : $([100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457])$ € brut de l'heure, soit 1 611,49 € brut mensuel ;
- coefficient 108 : $([100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457])$ € brut de l'heure, soit 1 641,31 € brut mensuel ;
- coefficient 116 : $([100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457])$ € brut de l'heure, soit 1 671,12 € brut mensuel.

■ Techniciens et agents de maîtrise

- coefficient 244 : $([100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457])$ € brut de l'heure, soit 2 148,11 € brut mensuel ;
- coefficient 300 : $([100 \times 0,10625] + [0 \times 0,02457])$ € brut de l'heure, soit 2 356,80 € brut mensuel.

■ Cadres

Cadres de type 1 :

- coefficient 630, un salaire mensuel brut de 2 177,15 € ;
- coefficient 700, un salaire mensuel brut de 2 419,06 € ;
- coefficient 800, un salaire mensuel brut de 2 764,64 €.

Cadres de type 2 :

- coefficient 900, un salaire mensuel brut de 3 110,22 €.

Cadres de type 3 :

- coefficient 1200, un salaire mensuel brut de 4 146,96 €.

Article 2

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

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 25 juin 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9412 | ENTREPRISES DE BATTAGES ET DE TRAVAUX AGRICOLES ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**(Loir-et-Cher)****(1^{er} mars 1984)**

(Étendue par arrêté du 19 novembre 1984,

Journal officiel du 30 novembre 1984)**Avenant n° 29 du 23 janvier 2020**

NOR : AGRS2097045M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Entreprises du territoire ;**Fédération régionale CUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés

Syndicat FGA CFDT ;**Syndicat SNCEA CFE-CGC ;****Syndicat FGTA FO ;****Syndicat CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 20 de la convention collective est modifié comme suit :

| « Article 20 | *Salaires minima**(En euros.)*

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
I	1	110	10,15	1 539,45
	2	115	10,35	1 569,78
II	1	130	10,53	1 597,09
	2	135	10,64	1 613,77
III	1	150	10,85	1 645,62
	2	155	11,03	1 672,92
IV	-	170	11,42	1 732,07

Article 2

L'article 22 de la convention collective, résultant de l'annexe à l'avenant n° 17 du 8 septembre 2009, est modifié conformément à la nouvelle valeur du coefficient 130.

Article 3

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2020.

Article 4

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité départementale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8313 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Nord - Pas-de-Calais)
(21 septembre 1984)

(Étendue par arrêté du 30 janvier 1985,
Journal officiel du 7 février 1985)

Avenant n° 57 du 15 janvier 2019

NOR : AGRS2097037M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts de France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT ;

Fédération CFTC Agri ;

Union régionale du syndicat FO Nord – Pas-de-Calais ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe 1 de la convention collective est modifiée ainsi qu'il suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
Emplois techniques				
I	1	101	10,04	1 522,73
	2	102	10,35	1 569,75
II	1	201	10,46	1 586,43
	2	202	10,58	1 604,63
III	1	301	10,80	1 638,00
	2	302	11,42	1 732,03

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 35 heures hebdomadaires)
IV	1	401	11,99	1 818,48
	2	402	12,83	1 945,88
V	1	501	13,28	2 014,13
	2	502	13,96	2 117,27
Emplois administratifs				
I	-	100	10,40	1 577,33
II	-	200	11,07	1 678,95
III	-	300	12,50	1 895,83
IV	-	400	14,02	2 126,37

Article 2 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,62 €.

Article 3 | Entrée en vigueur

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

Article 4 | Dépôt et extension

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

Fait à Lille, le 15 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8733 | ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX ET CUMA**

(Tarn et Haute-Garonne)

(11 décembre 1987)

(Étendue par arrêté du 15 mars 1988,

Journal officiel du 24 mars 1988)

Avenant n° 76 du 14 janvier 2020

NOR : AGRS2097038M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires du Tarn ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires de la Haute-Garonne ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole du Tarn ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Garonne,

d'une part,

Et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT ;

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

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

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salaires » de la convention collective de travail des entreprises de travaux agricoles et ruraux et des coopératives d'utilisation de matériel agricole du 11 décembre 1987 est modifiée comme suit :

« En application des dispositions de l'article 22 de la convention collective de travail du 11 décembre 1987, les rémunérations des personnels non cadres et cadres sont fixées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020.

(Tableaux page suivante.)

Non-cadres

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
100	10,15	1 539,45 €
110	10,74	1 628,94 €
120	11,64	1 765,44 €
130	12,55	1 903,46 €
140	13,47	2 042,99 €
150	14,38	2 181,01 €

Cadres

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
160	14,93	2 264,43 €
185	17,21	2 610,24 €
210	19,49	2 956,05 €

Article 2

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 4

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chaque partie signataire, et deux exemplaires seront déposés à l'unité départementale du Tarn de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Occitanie.

Fait à Albi, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9321 | EXPLOITATIONS AGRICOLES ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIELS AGRICOLES**

(Gers)

(12 juin 1954)

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

Avenant n° 124 du 29 janvier 2020

NOR : AGRS2097043M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale de la CFDT ;

Union départementale de la CGT FO ;

Union départementale de la CGT ;

Union départementale de la CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Article 1^{er}

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

Ouvriers et employés

	Taux horaire
Niveau I. – Échelon I (100)	10,15 €
Niveau II. – Échelon I (130)	10,41 €

	Taux horaire
Niveau II. – Échelon II (145)	10,54 €
Niveau III. – Échelon I (160)	10,70 €
Niveau III. – Échelon II (175)	10,81 €
Niveau IV. – Échelon I (190)	11,04 €
Niveau IV. – Échelon II (200)	11,44 €

Techniciens et agents de maîtrise

	Taux horaire
Technicien – Niveau I. – Échelon I	11,72 €
Technicien – Niveau I. – Échelon II	12,06 €
Agent de maîtrise – Niveau I. – Échelon II	
Technicien – Niveau II	12,40 €
Agent de maîtrise – Niveau II	

Cadres

	Taux horaire
Niveau 1	15,67 €
Niveau 2	17,99 €

Article 2

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

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire.

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

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

Fait à Auch, le 29 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9871 | EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLY CULTURE, ÉLEVAGE, CULTURES SPÉCIALISÉES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET FORESTIERS, ARBORICULTURE ET CUMA**

(Haute-Vienne)

(18 février 1965)

(Étendue par arrêté du 5 novembre 1965,
Journal officiel du 17 décembre 1965)

Avenant n° 159 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097053M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats des exploitants agricoles de la Haute-Vienne FDSEA ;

Fédération départementale des CUMA FDCUMA 87 ;

Syndicat des entrepreneurs du territoire de la Haute-Vienne EDT 87,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SNCEA CFE-CGC ;

Union régionale des Syndicat FO ;

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 17 de la convention collective de travail du 18 février 1965 concernant les exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de cultures spécialisées, les entreprises de travaux agricoles et forestiers, d'arboriculture et les coopératives d'utilisation de matériel agricole de la Haute-Vienne est modifié comme suit :

- « Le salaire horaire de base minimum des employés et ouvriers est fixé comme suit :
- coefficient 101 : 10,15 € ;
- coefficient 102 : 10,36 € ;
- coefficient 201 : 10,52 € ;
- coefficient 202 : 10,68 € ;
- coefficient 301 : 10,83 € ;

- coefficient 302 : 11,01 € ;
- coefficient 401 : 11,21 € ;
- coefficient 402 : 12,02 €. »

Article 2

La valeur du point indiciaire mensuel pour les cadres définis à l'article 15 de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 est fixée à : 5,83 €.

Article 3

L'annexe B de l'avenant n° 50 du 8 mai 1980 s'établit donc de la manière suivante :

« Au 1^{er} janvier 2020, la valeur du point indiciaire visé à l'article 15 de l'avenant « Cadres » du 8 mai 1980 est fixée à 5,83 € ».

À titre d'exemple, le tableau des salaires au 1^{er} janvier 2020, sous réserve des nouveaux taux du salaire minimum de croissance, est le suivant :

Coefficient	Valeur du point	Salaire mensuel (pour 151,67 heures)
310	5,83	1 807 €
400	5,83	2 332 €
430	5,83	2 507 €
450	5,83	2 624 €
520	5,83	3 032 €
550	5,83	3 207 €
580	5,83	3 381 €
600	5,83	3 458 €

Article 4

Application du coefficient 102 aux saisonniers qui reviennent en deuxième année sur une même exploitation.

Article 5

Le présent avenant dont les parties signataires demandent l'extension, prendra effet au 1^{er} janvier 2020.

Article 6

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

Fait à Limoges, le 23 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9651** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE POLYCULTURE, D'ÉLEVAGE, DE VITICULTURE, CHAMPIGNONNIÈRES, CUMA, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX, MARÂCHERS ET PRODUCTEURS LÉGUMIERS**

(Hautes-Pyrénées)

(6 juillet 1972)

(Étendue par arrêté du 20 février 1973,

Journal officiel du 17 mars 1973)

Avenant n° 102 du 10 janvier 2020

NOR : AGRS2097051M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Hautes-Pyrénées ;

Fédération départementale des CUMA ;

Syndicat départemental des entrepreneurs des territoires,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat départemental agroalimentaire CFDT ;

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

Fédération départementale de l'agriculture CFTC-Agri ;

Union départementale Force ouvrière,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I « Rémunérations » sont abrogées et remplacées par les dispositions ci-après :

« Annexe 1 Rémunération

Salaires des ouvriers et employés

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
N1 – E1	10,17 €	1 542.48 €
N1 – E2	10,54 €	1 598.60 €

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
N2 – E1	10,62 €	1 610.74 €
N2 – E2	10,67 €	1 618.32 €
N3 – E1	10,92 €	1 656.24 €
N3 – E2	11,24 €	1 704.77 €
N4 – E1	11,65 €	1 766.96 €
N4 – E2	11,96 €	1 813.97 €

Salaires des techniciens et agents de maîtrise

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Technicien – N1 – E1	12,16 €	1 844,30 €
Technicien – N1 – E2	12,38 €	1 877,67 €
Agent de maîtrise – N1 – E2	12,67 €	1 921,66 €
Technicien – N2	12,83 €	1 945,93 €
Agent de maîtrise – N2	13,26 €	2 011,14 €

Salaires des cadres

Niveau	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
N1	13,77 €	2 088,50 €
N2	14,88 €	2 256,85 €

Salaires des gardiens de troupeaux en estive

Niveaux	Salaire horaire	Forfait mensuel (pour 42 heures * de travail par semaine)
N1	10,17 €	1 928,02 €
N2 – E 1	10,62 €	2 013,57 €
N2 – E 2	10,67 €	2 022,97 €
N3 – E 1	11,24 €	2 130,95 €
N3 – E 2	11,39 €	2 159,47 €
N4	12,02 €	2 278,98 €

(*) Convention de forfait comprenant 35 heures payées au taux normal et 7 heures payées à 125 %.

L'ensemble des éléments de rémunération ne pourra être inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance correspondant au travail effectué. »

Article 2

Les parties contractantes demandent que les dispositions de l'avenant soient étendues à tous les employeurs et salariés compris dans le champ d'application de la convention collective.

Article 3

Les parties signataires conviennent de l'entrée en vigueur du présent avenant au 1^{er} avril 2020.

Fait à Tarbes, le 10 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9111 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE LA ZONE CÉRÉALIÈRE (Aude)**

(12 juillet 1978)

(Étendue par arrêté du 23 mai 1979,
Journal officiel du 3 juin 1979)

Avenant n° 106 du 5 novembre 2019

NOR : AGRS2097042M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération CFTC de l'agriculture de l'Aude CFTC-Agri ;

Fédération FO de l'agriculture de l'Aude FO GTA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Détermination des salaires » est abrogée et remplacée par l'annexe suivante :

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1^{er} janvier 2020. »

Article 2

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la zone céréalière de l'Aude. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante 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 céréalière de l'Aude.

Article 3

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale de la DIRECCTE de l'Aude, 320, chemin de Maquens, CS 70069, 11890 Carcassonne Cedex 9.

Fait à Carcassonne, le 5 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I Détermination des salaires

■ Personnel non cadre

Niveau I. – Ouvrier exécutant	
Échelon 1	10,03 €
Échelon 2	10,46 €
Niveau II. – Ouvrier spécialisé	
Échelon 1	10,62 €
Échelon 2	10,74 €
Niveau III. – Ouvrier qualifié	
Échelon 1	10,92 €
Échelon 2	11,15 €
Niveau IV. – Ouvrier hautement qualifié	
Échelon 1	11,48 €
Échelon 2	11,68 €

■ Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1^{er} janvier 2020 : 11,2817 €

	Salaire mensuel
Niveau V	
Échelon 1 (coefficient 180)	2 030,71 €
Échelon 2 (coefficient 192)	2 166,09 €
Niveau VI (coefficient 208)	2 346,59 €
Niveau VII	
Échelon 1 (coefficient 219)	2 470,69 €
Échelon 2 (coefficient 230)	2 594,79 €

Convention collective

IDCC : **9411 | EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES DU SECTEUR DE LA PRODUCTION AGRICOLE**

(Loir-et-Cher)

(1^{er} avril 1980)

(Étendue par arrêté du 19 janvier 1981,

Journal officiel du 18 février 1981)

Avenant n° 58 du 22 janvier 2020

NOR : AGRS2097044M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat FGTA FO ;

Syndicat CFE-CGC ;

Syndicat CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est abrogée et remplacée par les dispositions suivantes :

« Les salaires prévus par la présente annexe à la convention collective sont des salaires minima. Les employeurs et les salariés ont la faculté de fixer de gré-à-gré les salaires réels. »

Article 2

La date d'effet est fixée au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

Les parties demandent l'extension du présent avenant qui est remis à chacune des parties présentes et qui sera déposé à l'unité territoriale du Loir-et-Cher à Blois.

Fait à Blois, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe II Détermination des salaires

A. – Ouvriers âgés de 17 ans et plus

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
110	10,15	1 539,45
125	10,22	1 550,07
145	10,45	1 584,95
160	10,62	1 610,74
175	10,88	1 650,17
200	11,66	1 768,47

B. – Cadres d'exploitation agricole

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel
225	12,30	1 865,54
280	14,17	2 149,16
300	14,74	2 235,62
350	16,43	2 491,95

Convention collective

IDCC : **9532** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES ET DE PÉPINIÈRES**

(Mayenne)

(8 avril 1974)

(Étendue par arrêté du 9 avril 1975,

Journal officiel du 18 mai 1975)

Avenant n° 74 du 21 janvier 2020

NOR : AGRS2097050M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFDT ;

CFTC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 1 de la convention collective, en date du 8 avril 1974, réglant les conditions de travail et de rémunération des salariés et apprentis des exploitations horticoles, maraîchères et des pépinières de la Mayenne, sont modifiées comme suit à compter du premier jour du mois suivant l'extension de l'avenant.

« Annexe I Barème des rémunérations fixées en application des articles 20 et 21 de la convention collective

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

Emploi	Coefficient	Salaire horaire
Agent de production		
- échelon 1	011	10,15 €
- échelon 2	012	10,22 €

Emploi	Coefficient	Salaire horaire
Agent technique spécialisé		
- échelon 1	021	10,31 €
- échelon 2	022	10,39 €
Agent technique qualifié		
- échelon 1	031	10,57 €
- échelon 2	032	10,87 €
Agent hautement qualifié		
- échelon 1	041	10,92 €
- échelon 2	042	11,05 €
Contremaître	050	13,07 €
Chef de culture	060	17,82 €
Directeur d'exploitation	070	21,89 €

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Laval, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9492 | EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**
(Maine-et-Loire)
(23 novembre 1970)

Avenant n° 111 du 7 janvier 2020

NOR : AGRS2097046M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

FNPHP de l'Anjou et du Maine mandatée par la FDSEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT du Maine-et-Loire ;

Union départementale FO ;

SNCEA CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

Article 3

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

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois suivant celui de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Angers, le 7 janvier 2020.

(Suivent les signatures)

Annexe I Barème des rémunérations fixées en application des articles 19 et 20 de la convention collective

Montant des salaires

Les salaires horaires et mensuels afférents à chaque niveau ou échelon ressortent à :

Emplois	Niveau	Salaires horaires et mensuels Base 151,67 h	
I – Personnel d’exécution des exploitations			
Niveau 1 – Emplois d’exécutants			
Échelon 1	N1	10,15 €	1 539,45 €
Niveau 2 – Emplois spécialisés			
Échelon 1	N2E1	10,22 €	1 550,07 €
Échelon 2	N2E2	10,27 €	1 557,65 €
Niveau 3 – Emplois qualifiés			
Échelon 1	N3E1	10,37 €	1 572,82 €
Échelon 2	N3E2	10,47 €	1 587,98 €
Niveau 4 - Emplois hautement qualifiés			
Échelon 1	N4E1	10,68 €	1 619,84 €
Échelon 2	N4E2	10,90 €	1 653,20 €
II – Personnel d’encadrement			
Technicien et agent de maîtrise (TAM)			
Niveau 1 – TAM 1			
Échelon 1	TAM 1 E1	11,38 €	1 726,00 €
Échelon 2	TAM 1 E2	11,85 €	1 797,29 €
Niveau 2 – TAM 2			
Échelon 1	TAM 2 E1	12,96 €	1 965,64 €
III – Cadres			
Échelon 1	Cadre 1 E1	14,24 €	2 159,78 €
Échelon 2	Cadre 1 E2	15,88 €	2 408,52 €

Convention collective

IDCC : **9722 | EXPLOITATIONS HORTICOLES ET PÉPINIÈRES****(Sarthe)****(31 mai 1974)**

(Étendue par arrêté du 15 octobre 1975,

Journal officiel du 21 novembre 1975)**Avenant n° 70 du 8 janvier 2020**

NOR : AGRS2097052M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des producteurs horticulture et pépinières de l'Anjou et du Maine FNPHP,

d'une part,

Et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT de la Sarthe ;**Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles CGC ;****Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I à la convention collective susvisée sont modifiées dans les conditions suivantes :

« Salaires horaires et mensuels

Emplois	Coefficient	Salaire horaire (au 1 ^{er} janvier 2020)	Salaire mensuel au 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
Niveau I. – Agents d'exécution			
- échelon 1	101	10,15 €	1 539,45 €
- échelon 2	102	10,20 €	1 547,03 €
Niveau II. – Agents spécialisés			
- échelon 1	201	10,25 €	1 554,62 €
- échelon 2	202	10,30 €	1 562,20 €

Emplois	Coefficient	Salaire horaire (au 1 ^{er} janvier 2020)	Salaire mensuel au 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
Niveau III. – Agents qualifiés			
- échelon 1	301	10,37 €	1 572,82 €
- échelon 2	302	10,50 €	1 592,54 €
Niveau IV. – Agents hautement qualifiés			
- échelon 1	401	10,58 €	1 604,67 €
- échelon 2	402	10,82 €	1 641,07 €
Niveau V. – Agents d’encadrement			
- échelon 1 – Contremaître	501	11,40 €	1 729,04 €
- échelon 2 – Chef de culture	502	13,45 €	2 039,96 €
- échelon 3 – Directeur	503	17,84 €	2 705,79 €

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 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9502 | EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE (Manche)**

(30 juin 1982)

(Étendue par arrêté du 24 novembre 1982,
Journal officiel du 13 janvier 1983)

Avenant n° 54 du 27 janvier 2020

NOR : AGRS2097048M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Manche,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT syndicat général agroalimentaire de la Manche ;

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC ;

FGTA FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les taux afférents aux coefficients hiérarchiques 100 à 660 déterminés à l'article 20 de la convention collective sont fixés comme suit :

Qualification	Salaire horaire	Salaire mensuel (salaire horaire × 35 h × 52/12 ^e)
Emplois non cadres		
Niveau I. – Emplois d'exécutant		
Coefficient 100	10,15 €	1 539,42 €
Niveau II. – Emplois spécialisés		
- échelon 1, coefficient 210	10,26 €	1 556,10 €
- échelon 2, coefficient 220	10,35 €	1 569,75 €

Qualification	Salaire horaire	Salaire mensuel (salaire horaire × 35 h × 52/12 ^e)
Niveau III. – Emplois qualifié		
- échelon 1, coefficient 310	10,60 €	1 607,67 €
- échelon 2, coefficient 320	10,90 €	1 653,17 €
Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés		
- échelon 1, coefficient 410	11,40 €	1 729,00 €
- échelon 2, coefficient 420	11,90 €	1 804,83 €
Personnel d'encadrement		
Contremaître, secrétaire de direction Coefficient 450	13,30 €	2 017,17 €
Comptable Coefficient 500	14,00 €	2 123,33 €
Chef de culture(s) Coefficient 550	17,15 €	2 601,08 €
Directeur d'exploitation Coefficient 660	18,30 €	2 775,50 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera applicable le 1^{er} jour du mois suivant l'extension.

Fait à Saint-Lô, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9502 | EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Manche)
(30 juin 1982)**

(Étendue par arrêté du 24 novembre 1982,
Journal officiel du 13 janvier 1983)

Avenant n° 55 du 27 janvier 2020

NOR : AGRS2097049M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Manche,
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT syndicat général agroalimentaire de la Manche ;
SNCEA CFE-CGC ;
CFTC ;
FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 30 « Prime annuelle » est modifié comme suit :

Le membre de phrase « une prime de 540 € » est remplacé par le membre de phrase « une prime de 546 € ».

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Saint-Lô, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9501 | EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE,
EXPLOITATIONS DE CULTURES LÉGUMIÈRES ET MARAÎCHÈRES ET
CUMA**

(Manche)

(28 septembre 1970)

(Étendue par arrêté du 20 mars 1972,
Journal officiel du 16 avril 1972)

Avenant n° 90 du 27 janvier 2020

NOR : AGRS2097047M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;

Fédération des CUMA Normandie Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT syndicat général agroalimentaire de la Manche

SNCEA CFE-CGC ;

CFTC ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe 3 « Salaires horaires de base applicables aux coefficients hiérarchiques prévus à l'article 20 de la convention collective du 28 septembre 1970 » sont modifiés comme suit :

Qualification	Salaire horaire (151,6666 h)	Salaire mensuel (Salaire horaire × 35 h × 52 s / 12 m)
Niveau I. – Emplois d'exécutants		
- échelon 1, coefficient 110	10,15 €	1 539,42 €
- échelon 2, coefficient 120	10,32 €	1 565,20 €

Qualification	Salaire horaire (151,6666 h)	Salaire mensuel (Salaire horaire × 35 h × 52 s / 12 m)
Niveau II. – Emplois spécialisés		
- échelon 1, coefficient 210	10,46 €	1 586,43 €
- échelon 2, coefficient 220	10,62 €	1 610,70 €
Niveau III. – Emplois qualifiés		
- échelon 1, coefficient 310	10,94 €	1 659,23 €
- échelon 2, coefficient 320	11,26 €	1 707,77 €
Niveau IV. – Emplois hautement qualifiés		
- échelon 1, coefficient 410	11,79 €	1 788,15 €
- échelon 2, coefficient 420	12,30 €	1 865,50 €
Personnel d'encadrement		
Groupe III, coefficient 500	13,63 €	2 067,22 €
Groupe II, coefficient 550	16,10 €	2 441,83 €
Groupe I, coefficient 600	18,60 €	2 821,00 €

Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera applicable au 1^{er} jour du mois suivant son extension.

Fait à Saint-Lô, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9021. – EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE ET D'ÉLEVAGE, DE CULTURES SPÉCIALISÉES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

(Aisne)

(12 juillet 1973)

(Étendue par arrêté du 18 février 1975,
Journal officiel du 22 mars 1975)

Avenant n° 127 du 20 janvier 2020

NOR : AGRS2097041M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Union des syndicats agricoles de l'Aisne ;

Syndicat forêt privée de l'Aisne ;

Entreprises de travaux agricoles et ruraux ;

Fédération des CUMA de l'Aisne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC-Agri ;

Union régionale des syndicats CFDT ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe à la convention collective du travail du 12 juillet 1973 est remplacée par l'annexe II ci-jointe.

Article 2

Les parties signataires du présent avenant en demandent l'extension.

Le présent avenant prend effet au 1^{er} janvier 2020.

Fait à Laon, le 20 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe II Article 30 de la convention collective

Les salaires sont fixés comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,6666 h)	Salaires mensuels (151,67 heures)
I	1	10,15	1 539,42	1 539,45
	2	10,28	1 559,13	1 559,17
II	1	10,42	1 580,37	1 580,40
	2	10,67	1 618,28	1 618,32
III	1	11,09	1 681,98	1 682,02
	2	11,53	1 748,72	1 748,76
IV	1	12,01	1 821,52	1 821,56
	2	12,63	1 915,55	1 915,59

Convention collective

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

(1^{er} septembre 1998)

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

Avenant n° 48 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097039M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

**Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC-Agri ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés au temps » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe I Salariés rémunérés au temps
(art. 11.2 de la convention collective)

Catégories	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2020
Personnel ouvrier		
Niveau 1	AB 100	10,15 €
Niveau 2	C 105	10,43 €
	D 110	10,50 €

Catégories	Coefficient	Salaire horaire au 1 ^{er} janvier 2020
Niveau 3	E 115	10,57 €
	F 125	10,65 €
	G 135	10,73 €
Niveau 4	H 150	11,01 €
	I 170	11,86 €
	J 200	13,01 €
Personnel administratif, commercial et technique		
ACT 1	100	10,15 €
ACT 2 1 ^{er} échelon	110	10,50 €
ACT 2 2 ^e échelon	120	10,60 €
ACT 3 1 ^{er} échelon	135	10,73 €
ACT 3 2 ^e échelon	150	11,01 €
ACT 4	170	11,86 €
ACT 5 1 ^{er} échelon	190	12,63 €
ACT 5 2 ^e échelon	210	13,46 €
ACT 6 1 ^{er} échelon	240	14,61 €
ACT 6 2 ^e échelon	270	15,80 e
Agent de maîtrise		
AM 1	190	12,63 €
AM 2 1 ^{er} échelon	230	14,21 €
AM 2 2 ^e échelon	270	15,80 €
AM 3 1 ^{er} échelon	320	17,84 €
AM 3 2 ^e échelon	370	19,87 €
Cadres		
C1	280	16,22 €
	360	19,46 €
C3	420	21,89 €
	460	23,52 €
C4	480	24,32 €
C5	510	25,56 €
C6	550	27,19 €
C7	600	29,18 €
C8		
Point d'ancienneté		
6,22		

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Article 3

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

Fait à Tulle, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(1^{er} septembre 1998)

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

Avenant n° 49 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097040M

Entre l'(les) organisation(s) patronale(s) :

Syndicat des exploitants forestiers et scieurs industriel du Limousin SEFSIL ;
Syndicat des entrepreneurs des territoires EDT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC-Agri ;
Syndicat général agroalimentaire CFDT du Limousin ;
Syndicat SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I « Salariés rémunérés à la tâche » de la convention collective régionale du 1^{er} septembre 1998 est modifiée comme suit :

« Annexe II Salariés rémunérés à la tâche
(Titre XIII 13^e point de la convention)

Catégories	M3	Stère	Tonne
a) Grumes			
Feuillus	5,51		
Résineux	5,62		
b) 1. Piquets			
Résineux		6,67	

Catégories	M3	Stère	Tonne
Châtaignier :			
- en 1 mètre		6,19	
- en 2 et 2,5 mètres		5,28	
b) 2. Papeterie et billons			
Résineux :			
- en 2 et 3,5 mètres		5,32	
Feuillus :			
- en 2 et 3,5 mètres		5,25	
Éclaircies feuillus et résineux		5,72	
Bois toutes longueurs			8,72
c) Poteaux de ligne	6,80		
d) Bois de feu		8,84	
Dont frais de mécanisation	1,40	2,38	4,22

Les abattages présentant des difficultés particulières tels que définis au titre XIII, 13 de la convention collective seront rémunérés à l'heure sur la base du coefficient 135.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2020.

Article 2

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, prend effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

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

Fait à Tulle, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Directeur de la publication : Yves Struillou
165200080-000320

Direction de l'information légale et administrative
ISSN 2266-145X