



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

©rcfotostock - stock.adobe.com

Bulletin officiel

Conventions collectives



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative

2020-21

6 juin 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-21 du 6 juin 2020

Ministère du travail.....	1
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation	70

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-21 du 6 juin 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Alimentaire (industries) : accord n° 112 du 28 février 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2020.....	3
Alimentaires (industries [Bretagne Ouest Atlantique]) : accord du 19 février 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Bretagne Ouest Atlantique).....	6
Assistance (sociétés) : avenant n° 45 du 4 février 2020 relatif à la pénibilité du travail de nuit et du travail en équipes successives alternantes.....	8
Automobile (cabinets d'expertises) : accord n° 01-2020 du 7 avril 2020 relatif aux mesures d'urgence « Covid-19 » en matière de congés et absences payés.....	15
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés]) : accord du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est)	19
Bâtiment (Grand Est [ouvriers, entreprises occupant plus de 10 salariés]) : accord du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est)	22
Bâtiment (Grand Est [ETAM]) : accord du 14 janvier 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est).....	25
Bâtiment (ingénieurs et cadres) : avenant n° 72 du 14 janvier 2020 relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2020.....	27
Cartonnage (industries) : avenant n° 158 du 5 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2020.....	29
Diocèses de l'Église catholique de France : accord du 3 mars 2020 relatif au cadre d'emploi des salariés laïcs en mission dans les diocèses	32
Éditeur de la presse magazine (employés et cadres) et journalistes : accord du 30 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle pour les années 2020 à 2022.....	41
Géomètres experts, géomètres-topographes, photogrammètres, experts fonciers, métreurs-vérificateurs (cabinets ou entreprises) : accord du 22 janvier 2020 relatif aux salaires minima conventionnels.....	49
Mannequins, création et événement (agences et entreprises techniques) : accord du 20 décembre 2019 relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020	52
Métallurgie (Eure) : accord du 27 janvier 2020 relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques, aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier	55
Taxis : accord du 11 décembre 2019 relatif au développement du dialogue social.....	58

Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers]) : accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Poitou-Charentes).....	63
Travaux publics (Poitou-Charentes [ouvriers, ETAM non sédentaires]) : accord du 9 décembre 2019 relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020 (Poitou-Charentes)	65
Travaux publics (Poitou-Charentes [ETAM]) : accord du 9 décembre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020 (Poitou-Charentes).....	67

Brochure n° 3127 | Convention collective nationale

IDCC : 1396 | INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Accord n° 112 du 28 février 2020relatif aux salaires minima au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050448M

IDCC : 1396

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

ADEPALE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

1. Barèmes des salaires minima applicables à compter du 1^{er} mars 2020**1.1. Barème applicable aux ouvriers, employés et TAM***(En euros.)*

Niveau	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67 heures)
I	120	10,16	1 540,97
	125	10,21	1 548,55
	135	10,26	1 556,13
II	145	10,31	1 563,72
	155	10,46	1 586,47
	165	10,61	1 609,22
III	175	10,79	1 636,52
	185	11,04	1 674,44
	195	11,35	1 721,45
IV	205	11,67	1 769,99
	215	11,97	1 815,49
	225	12,43	1 885,26

Niveau	Coefficient	Taux	Mensuel (151,67 heures)
V	235	12,95	1 964,13
	245	13,48	2 044,51
	255	14,05	2 130,96
VI	265	14,63	2 218,93
	275	15,20	2 305,38
	285	15,77	2 391,84
	295	16,33	2 476,77
VII	305	16,83	2 552,61
	315	17,35	2 631,47
	325	17,88	2 711,86
	335	18,38	2 787,69
	345	18,89	2 865,05

1.2. Barème applicable aux ingénieurs et cadres

(En euros.)

VIII	350	34 444,55
	355	34 800,44
	365	35 751,05
	375	36 757,58
	385	37 764,10
	395	38 733,39
IX	405	39 702,68
	415	40 690,64
	425	41 715,72
	435	42 685,00
	445	43 654,29
	455	44 679,50
	465	45 630,10
	475	46 618,08
	485	47 605,92
	495	48 593,89
	505	49 302,14
	515	50 271,43
	525	51 259,40
	535	51 729,94
	545	52 671,13
	555	53 667,69

IX	565	54 627,38
	575	55 623,94
	585	56 583,63
	595	57 543,32
X	605	58 539,88
	615	59 481,08
	625	60 459,26
	635	61 437,33
	645	62 397,02
	655	63 393,58
	665	64 334,89
	675	65 294,46
	685	66 328,01
	695	67 269,21
	700	67 988,94

Il n'est pas tenu compte des primes instituées par la convention collective pour apprécier le respect de ce barème.

Si le montant des rémunérations (hors primes conventionnelles) versées au salarié au cours de l'année est inférieur à la rémunération annuelle minimale du coefficient du poste qu'il occupe, l'entreprise doit procéder à un ajustement.

2. Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Il est rappelé qu'un accord n° 90 relatif à l'égalité et la mixité entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche le 22 septembre 2010. Ce dernier a notamment pour objet de favoriser dans les entreprises la réduction des écarts de rémunération qui pourraient exister entre les femmes et les hommes. Les parties au présent accord sont convenues d'étudier l'opportunité de réviser cet accord, dans le cadre d'une négociation globale portant sur la « qualité de vie au travail ».

3. Entreprises de moins de 50 salariés

Les barèmes des salaires minima professionnels tels que définis par le présent accord s'appliquent à toutes les entreprises relevant de la convention collective nationale pour les industries de produits alimentaires élaborés. Les parties soulignent qu'ils ne nécessitent pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, auxquelles ils s'appliquent également.

4. Date d'effet

Le présent accord prendra effet à compter de sa signature.

5. Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 28 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3127 | Convention collective nationale

IDCC : 1396 | INDUSTRIES DE PRODUITS ALIMENTAIRES ÉLABORÉS

Accord du 19 février 2020relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020
(Bretagne Ouest Atlantique)

NOR : ASET2050447M

IDCC : 1396

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

SFAC Bretagne Ouest,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des minimaL'évolution des salaires minima pour l'année 2020 se fera en une seule augmentation qui interviendra le 1^{er} février 2020, selon le barème ci-après :**Barème des minima applicables au 1^{er} février 2020**

Niveau	Coefficient	Taux horaire brut (en euros)	Rémunération mensuelle brute (en euros) (taux horaire × 151,67 heures)
I	120	10,16	1 540,97
	125	10,23	1 551,58
	135	10,28	1 559,17
II	145	10,35	1 569,78
	155	10,52	1 595,57
	165	10,69	1 621,35
III	175	10,95	1 660,79
	185	11,21	1 700,22
	195	11,63	1 763,92

Article 2 | Contrepartie aux opérations d'habillage et de déshabillage

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

Après avoir rappelé que ces temps d'habillage et de déshabillage ne constituaient pas du temps de travail effectif, le présent accord revalorise à compter du 1^{er} février 2020 la contrepartie financière forfaitaire à 180 € bruts annuels.

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

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

Article 3 | Formalités de dépôt. Publicité

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

Fait à Quimper, le 19 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3279 | Convention collective nationale

IDCC : 1801 | **SOCIÉTÉS D'ASSISTANCE**

Avenant n° 45 du 4 février 2020
relatif à la pénibilité du travail de nuit et du travail en équipes
successives alternantes

NOR : ASET2050449M

IDCC : 1801

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

SNSA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FSPBA CGT ;

FAA CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

FEC FO assurance,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le décret n° 2017-1769 du 27 décembre 2017 prévoit la prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de pénibilité de risques professionnels.

L'article 57 de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 précise que la spécificité de l'activité d'assistance impose d'assurer la continuité du service, notamment la nuit.

S'ajoute à cette spécificité du travail de nuit, la possibilité pour les entreprises de la branche de mettre en œuvre le travail en équipes successives alternantes au sein des plateaux d'assistance.

Par conséquent, le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes sont des facteurs de pénibilité au sein de la branche Assistance qui relèvent de cet accord se définissent comme étant le travail de nuit et le travail en équipes successives alternantes et nécessite une information annuelle auprès des CSE.

Par ailleurs, les partenaires sociaux réaffirment l'application de l'article 62 de la convention collective nationale de l'assistance relatif à l'organisation du temps de travail pour les salariés à temps complet des services opérationnels.

Les dispositions ci-après annulent et remplacent l'ensemble des dispositions antérieures de l'avenant n° 16 de la CCNA relatif au travail de nuit.

Enfin, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser un référentiel sur la pénibilité au cours de l'année 2020 en s'attachant les conseils d'un cabinet spécialisé.

Conscientes des enjeux en la matière, les parties signataires ont convenu des dispositions ci-après.

Chapitre I^{er} Travail de nuit

Article 1^{er} | Définitions

Article 1.1 | Horaire de nuit

Selon les dispositions de la loi du 9 mai 2001 le travail de nuit est celui compris entre 21 heures et 6 heures du matin ou par substitution toute autre plage de 9 heures consécutives comprise entre 21 heures et 7 heures.

Le présent accord rappelle que le travail de nuit dans la branche de l'assistance est celui qui débute à 21 heures et qui se termine à 7 heures du matin.

Article 1.2 | Plage de nuit

Est considérée comme plage de nuit toute plage incluant au moins 7 heures travaillées en horaire de nuit.

Article 1.3 | Période de nuit

Est considérée comme période de nuit les nuits complètes pouvant comprendre d'une nuit jusqu'à quatre nuits consécutives maximums.

Article 1.4 | Travailleur de nuit permanent

Est considéré comme travailleur de nuit permanent, pour l'application du présent accord, le salarié qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins 3 heures de son travail quotidien en horaire de nuit ;
- soit effectué en horaire de nuit sur l'année civile au moins 270 heures de travail effectif comprises.

Cette qualité peut s'apprécier a priori, en fonction, notamment des dispositions contractuelles, ou se constater *a posteriori* en fonction de l'activité réalisée sur l'année civile écoulée.

Article 1.5 | Travailleur de nuit occasionnel

Est considéré comme travailleur de nuit occasionnel, pour l'application du présent accord, le salarié qui travaille durant la plage de nuit un nombre d'heures inférieur au seuil ci-dessus mentionné de 270 heures pendant l'année civile.

Article 2 | Plages de nuit

Article 2.1 | Durée

La durée maximale de la plage de nuit est fixée à 10 heures, conformément aux dispositions de l'article 62 de la convention collective.

Cependant, les signataires reconnaissent que les sociétés d'assistance présentent depuis de nombreuses années des organisations particulières liées aux spécificités des métiers de l'assistance et aux incidences des modifications nécessaires sur les horaires de jour.

L'assistance reste caractérisée par une activité de garde, de surveillance et de permanence en vue de répondre à la nécessité notamment d'assurer la protection des biens et des personnes.

Ces organisations ont donc pour finalité d'assurer la continuité des services, en raison des contraintes propres à chaque entreprise, à partir des activités ci-dessus mentionnées et des contraintes particulières de chaque catégorie de personnel.

Article 2.2 | Aménagement du temps de pause et de repos

Article 2.2.1 | Temps de pause

Un temps de pause fixé à 30 minutes consécutives est pris au maximum après 4 heures de travail.

Dans le cas d'une durée de la plage de nuit supérieure à 8 heures, le temps de pause sera au total égal à 10 % du temps de travail effectif.

Il est rémunéré de la même manière que le temps de travail effectif.

Article 2.2.2 | Période de repos

Chaque période de nuit travaillée est obligatoirement suivie d'une période de repos au moins égale à la moitié de la période de nuit travaillée sans pouvoir être inférieure à une nuit de repos.

Ainsi, une période d'une nuit travaillée donne droit à une nuit de repos.

De même, une série de 3 ou 4 nuits travaillées est impérativement suivie de 2 nuits de repos, sauf dispositions plus favorables aux salariés qui peuvent être stipulées par accord d'entreprise.

En tout état de cause, la succession de 4 plages de nuit constitue une limite exceptionnelle qui ne peut en aucun cas être dépassée.

Article 3 | Contreparties générales au travail de nuit

En contrepartie du travail de nuit, des mesures spécifiques destinées à améliorer les conditions d'emploi des travailleurs de nuit permanents ou des travailleurs de nuit occasionnels sont adoptées.

Article 3.1 | Condition de repos en horaire de nuit

Le confort du repos pendant les temps de pause en horaire de nuit est assuré par la mise à disposition de matériel adapté, dans une zone située en retrait et isolée du poste de travail.

Chaque entreprise adopte une organisation particulière apte à répondre de façon satisfaisante à ses contraintes, notamment d'espace.

Article 3.2 | Moyens de transport

Un point est fait dans chaque entreprise sur les moyens de transport pouvant être mis à la disposition des salariés, compte tenu de la situation géographique de chaque société et des moyens de transport disponibles et ainsi privilégier la sécurité des salariés.

Article 3.3 | Préservation de la santé

Les examens périodiques pratiqués dans le cadre de la surveillance médicale renforcée sont renouvelés au moins une fois par an.

Le médecin du travail propose tous les 2 ans un bilan de santé aux travailleurs de nuit effectuant plus de 270 heures en horaire de nuit, quel que soit leur âge.

Ce bilan est pris en charge par l'entreprise.

En dehors du bilan de surveillance mentionné ci-dessus, le travailleur de nuit peut bénéficier d'un examen médical à sa demande. Dans ce cadre le médecin du travail peut prescrire des examens spécialisés complémentaires qui restent à la charge de l'employeur.

Article 3.4 | Compensation salariale

La majoration salariale est *a minima* de 40 % entre 21 heures et 7 heures du matin.

Sans préjudice des majorations existant dans les entreprises à la date de signature du présent accord, les modifications futures éventuelles devront privilégier l'attribution de repos compensateur.

Article 3.5 | Travailleurs de nuit isolés

En cas de présence d'un travailleur de nuit isolé, les entreprises s'engagent à analyser les situations de travail et leurs conséquences éventuelles dans le cadre de l'évaluation des risques.

Il appartient aux entreprises de prendre les mesures nécessaires de prévention et d'organisation des secours à mettre en œuvre notamment par la mise à disposition du travailleur de nuit isolé d'un dispositif d'alarme pour travailleur isolé.

Article 4 | Contreparties spécifiques aux travailleurs de nuit permanents et occasionnels

Article 4.1 | Repos compensateur

L'attribution de repos compensateur se fera en termes de pourcentage des heures effectivement travaillées en plage de nuit.

Ce dernier est fixé à 5 % des heures travaillées en plage de nuit, à la date de signature du présent accord.

Les heures acquises au titre du repos compensateur et ne donnant pas droit à un repos compensateur d'au moins 1 journée sur l'année considérée peuvent être reportées d'une année sur l'autre.

Article 4.2 | Formation

L'accès à la formation des travailleurs de nuit permanents et occasionnels, femmes et hommes, est assuré dans les mêmes conditions que pour les salariés de jour occupant un poste similaire.

Une priorité sera accordée aux formations de nature à favoriser un reclassement en travail de jour.

Article 4.3 | Mesures destinées aux travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans

Les salariés âgés de plus de 50 ans ont la possibilité, sur leur demande, d'être dispensés d'effectuer des plages de nuit.

Les travailleurs de nuit permanents de plus de 50 ans et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, peuvent sur leur demande être dispensés d'effectuer des plages de nuit en bénéficiant du maintien pour la moitié de la majoration de rémunération correspondant au travail effectué en plage de nuit au cours des 12 derniers mois.

Pour le calcul du maintien, les périodes d'arrêts maladie intervenues au cours des 12 derniers mois ainsi que les périodes de préconisations médicales en travail de jour par la médecine du travail sont neutralisées en rétablissant le salaire du travailleur de nuit permanent.

Article 4.4 | Adaptations du poste de travail de nuit en jour

Au-delà des dispositions légales, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'adapter le poste de travail de nuit en jour compte tenu d'obligations familiales impérieuses.

Il s'agit des obligations suivantes :

- changement dans la situation familiale du salarié en cas de divorce ou séparation ;
- maladie du conjoint nécessitant une hospitalisation ;
- en cas de veuvage avec enfants à charge ;
- apparition d'un handicap dans la famille (conjoint ou enfants même majeurs) ;
- prise en charge d'une personne dépendante ;
- prise en charge d'une personne en fin de vie.

Pour l'ensemble des cas mentionnés ci-dessus, le salarié demandeur obtient son passage en jour pour une période de 6 mois une fois renouvelable.

Article 4.5 | Mesures particulières en cas d'affectation à un horaire de jour

Les travailleurs de nuit permanents et ayant eu cette qualité pendant une durée de 12 ans, consécutifs ou non, dans l'entreprise ou dans la branche, et dont l'affectation à une activité de jour est envisagée, voient, sans conditions d'âge, leur situation faire l'objet d'un examen particulier sur les moyens destinés à faciliter cette affectation.

Article 4.6 | Mesures applicables en cas d'incompatibilité entre l'état de santé du salarié et le travail de nuit

Lorsque l'état de santé du travailleur de nuit constaté par le médecin du travail l'exige, le travailleur de nuit doit être transféré à titre définitif ou temporaire sur un poste de jour correspondant à sa qualification et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé. L'entreprise recherchera toutes les possibilités de reclassement en faisant appel notamment aux dispositifs prévus dans le cadre de la formation professionnelle continue.

Article 5 | Travail de nuit des femmes enceintes

Conformément à l'article 38 de la CCNA, les femmes enceintes travaillant de nuit peuvent demander un aménagement de leur temps de travail notamment sur un poste de jour.

L'affectation sur un poste de jour peut être effective à la délivrance d'un certificat de grossesse adressé à l'employeur.

Lors du retour du congé de maternité ou du congé parental d'éducation, la salariée a la faculté de demander son affectation sur un poste de jour par courrier recommandé 2 mois avant la date prévue de reprise d'activité.

L'entreprise doit informer la salariée des possibilités de reprise de travail de jour dans le mois qui suit la demande.

Dans l'hypothèse où la salariée demande un simple aménagement de son poste de travail de nuit, la direction met tout en œuvre pour la satisfaire.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre poste (poste de nuit non aménageable ou impossibilité de poste de jour), il fait connaître par écrit à la salariée ou au médecin du travail les motifs qui s'opposent à un tel reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité.

La salariée bénéficie alors d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément de rémunération à la charge de l'employeur selon les mêmes modalités que celles prévues par l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle, à l'exception des dispositions relatives à l'ancienneté.

Chapitre II Travail en équipes successives alternantes

Article 6 | Définition

Le travail en équipes successives alternantes vise tout mode d'organisation du travail en équipes selon lesquels des salariés sont occupés successivement sur les mêmes postes de travail, selon un certain rythme rotatif et qui peut être continu ou discontinu, entraînant pour les salariés la nécessité d'accomplir un travail à des heures différentes sur une période donnée de jours ou de semaines et pouvant intégrer des heures de nuit.

Article 7 | Mesures spécifiques au travail en équipes successives alternantes

Article 7.1 | Alternance des vacations

Les parties signataires conviennent de mener une réflexion particulière quant à l'enchaînement des vacations afin de limiter les changements horaires au sein d'une même semaine.

Le sens de rotation physiologiquement « naturel » (matin, après-midi, soir) est privilégié.

Par ailleurs, les entreprises s'engagent à prévoir les conditions et les délais de prévenance en cas de changements des horaires planifiés.

Enfin, les entreprises s'engagent à limiter la durée d'exposition à ce type d'horaires de travail.

Les entreprises diffusent les plannings individuels minimums 30 jours en avance.

Article 7.2 | Adaptations

Afin de tenir compte des changements familiaux pouvant intervenir, les parties signataires reconnaissent la nécessité d'adapter autant que de possible le travail en équipes successives alternantes dans les cas suivants :

- changement dans la situation familiale du salarié en cas de divorce ou séparation. Dans ce cas, le salarié peut demander son passage en jour pour une période de 6 mois une fois renouvelable ;
- maladie du conjoint nécessitant une hospitalisation ;
- prise en charge d'une personne dépendante ;
- en cas de veuvage avec enfants à charge ;
- prise en charge d'une personne en fin de vie.

L'adaptation consiste notamment à diminuer les changements d'horaires et leurs variations en permettant un rythme de travail plus régulier.

Article 7.3 | Repos hebdomadaire

Les parties réaffirment le principe conventionnel de 2 jours de repos consécutifs par semaine calendaire.

Chapitre III Dispositions diverses

Article 8 | *Champ d'application*

Le présent accord qui revêt un caractère normatif vise les sociétés ainsi que leurs salarié(e)s, appliquant la convention collective nationale des sociétés d'assistance.

L'accord s'applique également aux entreprises de la branche ayant moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3295 | Convention collective nationale

IDCC : 1951 | **CABINETS OU ENTREPRISES D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

Accord n° 01-2020 du 7 avril 2020

relatif aux mesures d'urgence « Covid-19 »
en matière de congés et absences payés

NOR : ASET2050441M

IDCC : 1951

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

ANEA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UPEAS ;

FO métallurgie ;

Assurances CFE-CGC ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le contexte d'état d'urgence sanitaire et de crise exceptionnelle liée à la prolifération du Covid-19 Coronavirus, les partenaires sociaux ont souhaité rappeler aux employeurs et aux salariés, relevant de la branche des cabinets et entreprises d'expertise automobile (IDCC 1951), l'importance de la préservation et la protection de la santé des travailleurs et du respect des mesures sanitaires préconisées par les autorités publiques. Ils ont, pour cela, adopté une délibération le 27 mars 2020, communiqué à l'ensemble des acteurs de la branche.

Au même titre que pour d'autres secteurs d'activités économiques, dont les entreprises peuvent encore rester ouvertes, les partenaires sociaux constatent la baisse significative de l'activité économique des entreprises et cabinets de la branche (tendance se confirmant, à ce jour, par une baisse de 80 % de l'activité). Cette situation est principalement due à la baisse de la sinistralité automobile (en raison du confinement), à la fermeture de nombreux établissements de réparation automobile, à la suspension des activités d'expertise terrain (demandée par la CFEA le 17 mars 2020), et à la fermeture des locaux des cabinets et entreprises au public.

Cette situation impactant fortement leurs activités, les partenaires sociaux ont souhaité négocier un accord afin d'adapter les règles de gestion et de prise de congés à la situation de crise

sanitaire actuelle, pour permettre aux cabinets et entreprises de la branche de préserver les emplois et de limiter, dans une certaine mesure, le recours à l'activité partielle.

Il est cependant entendu que le recours aux mesures, prévues dans le présent accord, n'intervient qu'après épuisement de toutes les solutions de travail à distance pouvant être mises en œuvre dans les cabinets et les entreprises d'expertise automobile. Les parties signataires rappellent, qu'en cette période de confinement, le télétravail doit être le mode de travail privilégié pour tous les postes qui le permettent.

Il est enfin entendu que le recours aux mesures prévues dans le présent accord vise :

- à une meilleure adaptation de l'organisation du travail en entreprise pendant la crise sanitaire tout en protégeant la santé, la sécurité et l'équilibre vie privée et vie professionnelle des salariés ;
- au maintien des emplois dans les entreprises ;
- au maintien de la rémunération des salariés, à savoir, pour les cabinets et entreprises de la branche qui en ont la possibilité, le maintien de la rémunération à hauteur de 100 % pour les salariés en activité partielle, aidées en cela par les dispositions d'aide (report de charges, recours à un emprunt de trésorerie garanti par l'État, recours au chômage partiel y compris pour les entreprises non concernées par des fermetures administratives, suppression des cotisations salariales et patronales étendue à la partie du salaire maintenue au-delà de 70 %...).

Dès lors, les partenaires conviennent ce qui suit :

Article 1^{er} | Dispositions exceptionnelles en matière de prise de congés payés

Les dispositions exceptionnelles, visées au présent article, commencent au plus tôt le 26 mars 2020 et s'achèvent au plus tard au 30 juin 2020.

Durant cette période, les cabinets et entreprises de la branche pourront soit :

- décider de la prise de jours de congés payés acquis par le salarié, dans la limite de 6 jours ouvrables ;
- modifier unilatéralement les dates de prise des jours de congés payés, déjà acceptées, dans la limite de 6 jours ouvrables.

Pour la mise en œuvre de ces dispositions exceptionnelles :

- par dérogation à l'article 8.4 de la convention collective, les employeurs pourront être amenés à imposer le fractionnement du congé principal pris durant la période légale (du 1^{er} mai au 31 octobre) sans être tenus de recueillir l'accord du salarié, sous réserve d'assurer un congé principal minimal de 12 jours ouvrables continus ;
- en toute hypothèse, le cumul des règles de fixation « normales » des congés payés et des dispositions exceptionnelles, visées au présent article, ne doit pas avoir pour effet de porter à plus de 24 jours ouvrables, le nombre de jours de congés payés pris durant la période légale.

Le droit à congé simultané des conjoints ou partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs), salariés d'une même entreprise ou un même cabinet d'expertise automobile, n'est pas remis en cause par le présent accord.

Article 2 | Dispositions exceptionnelles en matière d'absences payées (RTT, repos liés au forfait jours, compte épargne-temps [CET])

Les dispositions exceptionnelles, visées au présent article, commencent au plus tôt le 26 mars 2020 et s'achèvent au plus tard au 30 juin 2020.

Durant cette période, l'employeur, mobilisant le dispositif exceptionnel prévu à l'article 1^{er} du présent accord, pourra également décider de la prise d'absences payées acquises par le salarié (RTT, jours de repos liés à un forfait jours, compte épargne-temps), dans la limite de 5 jours ouvrés.

Article 3 | Dispositions exceptionnelles relatives au délai de prévenance

La période d'application des dispositions exceptionnelles, des articles 1^{er} et 2 du présent accord, se décompose en deux phases :

- la phase « confinement » ;
- la phase « post-confinement ».

Les cabinets et entreprises de la branche s'efforcent d'informer, dès que possible et au plus tôt, leurs salariés de la date ou de la modification des dates de jours de congés payés (art. 1^{er}), et des dates des autres absences payées mobilisées (art. 2).

En tout état de cause, un délai de prévenance minimal de 1 jour franc doit être respecté jusqu'aux termes de la phase « confinement » et de 3 jours francs durant la phase « post-confinement ».

Article 4 | Dispositions spécifiques aux salariés ayant volontairement mobilisé des jours de congés durant la période de confinement

Les salariés ayant volontairement posé au moins 6 jours ouvrables de congés payés, pendant la période de confinement, sont exclus du dispositif prévu à l'article 1^{er} et ne pourront pas se voir imposer des jours de congés payés supplémentaires.

Article 5 | Dispositions spécifiques aux salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à congé à la date du présent accord

Pour les salariés n'ayant pas acquis la totalité de leurs droits à jours de congés payés à la date du présent accord :

- le nombre de jours de congés payés pouvant être imposés par l'employeur, au titre du dispositif de l'article 1^{er}, est limité à 3 jours ouvrables ;
- le nombre d'absences payées (RTT, jours de repos liés à un forfait jours, compte épargne-temps) pouvant être imposées, au titre du dispositif de l'article 2, est limité à 2 jours ouvrés.

Article 6 | Primauté de l'accord d'entreprise

Les cabinets et entreprises de la branche sont invités à négocier, et à conclure loyalement, chaque fois que possible, un accord d'entreprise ou d'établissement sur la question de la mobilisation des jours de congés et d'absences payés durant la période de crise sanitaire, dans le respect des dispositions de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020.

Le présent accord collectif national ne s'applique qu'à défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement portant sur ce sujet ou d'échec des négociations collectives au sein de l'entreprise ou l'établissement.

Article 7 | Stipulations spécifiques aux 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 de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à tous les cabinets et entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 8 | Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2020.

À la date de signature, le présent accord prend effet rétroactivement à la date du 26 mars 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition et s'applique aux cabinets et entreprises relevant de la branche de l'expertise automobile (IDCC 1951).

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Fait à Paris, le 7 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1596** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant jusqu'à 10 salariés)

Accord du 14 janvier 2020

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est)

NOR : ASET2050433M

IDCC : 1596

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

SCOP BTP Nord ;
SCOP BTP Est ;
FFB Grand Est ;
CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FG FO construction ;
URCB CFDT Grand Est ;
UNSA Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 14 janvier 2020 à Metz pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures

par semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent avenant ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 28 novembre 2017 portant sur les salaires minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises du Grand Est occupant jusqu'à 10 salariés et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures		
		Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
Niveau I				
Ouvriers d'exécution :				
– position 1	150	1 539,42	1 539,42	1 539,42
– position 2	170	1 581,41	1 581,41	1 581,41
Niveau II				
Ouvriers professionnels	185	1 617,82	1 617,82	1 617,82
Niveau III				
Compagnon professionnel :				
– position 1	210	1 796,77	1 796,77	1 796,77
– position 2	230	1 935,14	1 935,14	1 935,14
Niveau IV				
Maître ouvrier ou chef d'équipe :				
– position 1	250	2 078,72	2 078,72	2 078,72
– position 2	270	2 241,02	2 241,02	2 241,02

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2020.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **1597** | **OUVRIERS**
(Entreprises occupant plus de 10 salariés)

Accord du 14 janvier 2020

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est)

NOR : ASET2050434M

IDCC : 1597

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

SCOP BTP Nord ;

SCOP BTP Est ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application de l'article 12.8 de la convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1^{er} mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) du 8 octobre 1990, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies en date du 14 janvier 2020 à Metz pour déterminer les salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Article 2

Pour garantir une rémunération conventionnelle effective et hiérarchisée aux ouvriers des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par

semaine sur la région Grand Est, les parties signataires du présent accord ont fixé le barème des salaires mensuels minimaux des ouvriers du bâtiment comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 28 novembre 2017 portant sur les salaires minimaux des ouvriers du bâtiment des entreprises du Grand Est occupant plus de 10 salariés et en prenant en compte notamment l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(En euros.)

Catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire mensuel minimal pour 35 heures		
		Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
Niveau I				
Ouvriers d'exécution :				
– position 1	150	1 539,42	1 539,42	1 539,42
– position 2	170	1 581,41	1 581,41	1 581,41
Niveau II				
Ouvriers professionnels	185	1 617,82	1 617,82	1 617,82
Niveau III				
Compagnon professionnel :				
– position 1	210	1 796,77	1 796,77	1 796,77
– position 2	230	1 935,14	1 935,14	1 935,14
Niveau IV				
Maître ouvrier ou chef d'équipe :				
– position 1	250	2 078,72	2 078,72	2 078,72
– position 2	270	2 241,02	2 241,02	2 241,02

Article 3

Compte tenu de la structure des entreprises du bâtiment comportant d'une part, les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et d'autre part, les entreprises occupant plus de 10 salariés (non visées par le décret du 1^{er} mars 1962) et de la volonté des parties signataires de maintenir une homogénéité en matière de salaires minimaux au bénéfice de l'ensemble des ouvriers concernés par les conventions collectives susvisées, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation spécifique pour les entreprises employant moins de 50 salariés.

Article 4

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2020.

Article 5

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ouvriers du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Metz, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

IDCC : **2609** | **ETAM**

Accord du 14 janvier 2020

relatif aux salaires minima au 1^{er} février 2020 (Grand Est)

NOR : ASET2050432M

IDCC : 2609

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

SCOP BTP Nord ;

Est SCOP BTP ;

FFB Grand Est ;

CAPEB Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO construction ;

CFE-CGC Grand Est ;

URCB CFDT Grand Est,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du titre III de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 12 juillet 2006 étendue par arrêté ministériel du 5 juin 2007, et de l'accord collectif national du 26 septembre 2007 relatif à la classification des emplois des ETAM du bâtiment étendu par arrêté ministériel du 20 février 2008, les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies à Metz en date du 14 janvier 2020 et ont trouvé un accord sur le barème de salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est, nouvelle grande région issue le 1^{er} janvier 2016 de la fusion administrative de l'Alsace, Champagne-Ardenne et Lorraine.

Pour les entreprises dont l'horaire collectif est fixé à 35 heures par semaine ou 35 heures en moyenne sur l'année, le barème des salaires minimaux des ETAM du bâtiment de la région Grand Est est fixé comme indiqué dans le tableau ci-après selon les modalités définies dans le cadre de l'accord de convergence du 16 janvier 2018 portant sur les salaires minimaux des ETAM du bâtiment des entreprises du Grand Est :

(En euros.)

Niveau	Salaire minimal mensuel		
	Alsace	Lorraine	Champagne-Ardenne
A	1 588,50	1 607,49	1 598,18
B	1 683,86	1 688,46	1 680,86
C	1 796,12	1 798,33	1 787,52
D	1 925,47	1 937,13	1 923,44
E	2 093,93	2 156,77	2 125,66
F	2 405,29	2 403,02	2 393,45
G	2 690,72	2 711,87	2 702,20
H	2 869,77	2 919,99	2 907,74

Article 2

Afin de maintenir une homogénéité au bénéfice de tous les salariés concernés par le présent accord régional dont la finalité et le champ conventionnel sont mentionnés à son article 1^{er}, il n'est pas nécessaire de prévoir de stipulation particulière pour les entreprises occupant moins de 50 salariés.

Article 3

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} février 2020.

Article 4

Conformément au code du travail, le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant par voie d'arrêté ministériel afin que l'ensemble des ETAM du bâtiment de la région Grand Est puisse bénéficier des dispositions de ce texte.

Fait à Nancy, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3322 | Conventions collectives nationales

BÂTIMENT

IDCC : 2420 | **CADRES**

APPOINTEMENTS INGÉNIEURS ET CADRES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Avenant n° 72 du 14 janvier 2020
relatif aux appointements minimaux au 1^{er} février 2020

NOR : ASET2050436M

IDCC : 2420

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

FNSCOP ;

FFB ;

FFIE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNSCB CFDT ;

CFE-CGC BTP ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2020 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1^{er} février 2020.

Article 1^{er}

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2020 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2020
60	1 973
65	2 137
70	2 301
75	2 416
80	2 571
85	2 726
90	2 867
95	3 024
100	3 131
103	3 223
108	3 344
120	3 696
130	3 992
162	4 957

Article 2

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

Article 3

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

Fait à Paris, le 14 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3135 | Convention collective nationale

IDCC : 489 | INDUSTRIES DU CARTONNAGE

Avenant n° 158 du 5 mars 2020

relatif aux salaires minima au 1^{er} avril 2020

NOR : ASET2050438M

IDCC : 489

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

CAP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FILPAC CGT ;

FCE CFDT ;

FIBOPA CFE-CGC ;

FG FO construction,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

I. Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

La branche professionnelle étant composée en grande partie de PME, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent accord paritaire.

II. Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1^{er} avril 2020 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
350	16,52 €	2 506
315	15,06 €	2 283
290	14,04 €	2 130
275	13,43 €	2 036
260	12,80 €	1 942
240	11,98 €	1 817
220	11,22 €	1 702
210	10,82 €	1 641
200	10,59 €	1 606
195	10,49 €	1 592
190	10,40 €	1 578
185	10,31 €	1 564
180	10,22 €	1 550

Les salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l’employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d’ancienneté ;
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la convention collective ;
- les primes dites de « 13^e mois », de « vacances » ou similaires ;
- les primes ou indemnités ayant le caractère d’un remboursement de frais.

III. Salaires minima professionnels des cadres

À compter du 1^{er} avril 2020 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Garantie annuelle de rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	58 606 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 ^[1]
600	50 556 €	
510	43 294 €	
470	40 052 €	
410	35 231 €	
355	30 785 €	

[1] Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d’éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

Rémunération annuelle minimale garantie

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur 1 année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

IV. Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 5 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Accord professionnel

**DIOCÈSES DE L'ÉGLISE CATHOLIQUE DE FRANCE
(8 février 2016)**

(Étendu par arrêté du 15 novembre 2016,

Journal officiel du 23 novembre 2016)

Accord du 3 mars 2020

relatif au cadre d'emploi des salariés laïcs en mission dans les diocèses

NOR : ASET2050442M

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

UADF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

CSFV CFTC ;

FS CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Conformément à l'agenda social retenu dans l'accord de méthode ayant constitué la branche professionnelle pour les diocèses de l'Église catholique en France (8 février 2016) et compte tenu des apports tirés de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail et de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social, l'union des associations diocésaines de France (UADF) et les organisations syndicales représentatives ont engagé en début d'année 2019 des négociations en vue de parvenir à la conclusion d'un accord collectif permettant d'aménager et de sécuriser l'emploi des salariés laïcs en mission.

En effet si l'ensemble des diocèses de France et les structures employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord sont principalement gouvernés et animés par des clercs, des laïcs ont été depuis longtemps associés à leur mission.

C'est ainsi que parallèlement aux salariés employés pour assurer des fonctions techniques, interviennent aussi des laïcs, appelés « laïcs en mission », qui peuvent être salariés et collaborent au ministère de l'évêque ou des prêtres dans divers domaines et lieux de la vie ecclésiale.

Ces laïcs en charge d'une mission ecclésiale, qu'elle soit ou non directement pastorale, agissent en conséquence en coresponsabilité avec les clercs. Ils sont appelés par l'évêque du

lieu qui s'assure de l'idonéité^[1] de la personne avec la mission confiée. À ce titre, ils reçoivent une lettre de mission émanant de l'évêque du diocèse, du vicaire général, du vicaire épiscopal ou de toute personne formellement habilitée à délivrer une lettre de mission par l'évêque du lieu. Cette lettre de mission est une condition préalable et déterminante pour l'exécution du contrat de travail des salariés laïcs en mission.

La nature même des fonctions des diverses missions ecclésiales impliquent de s'assurer dans le temps de l'adéquation de la mission confiée au regard de la personne. En effet, d'une part le besoin et la mission elle-même peuvent changer avec le contexte, et d'autre part, les besoins et attentes du laïc concerné peuvent évoluer avec l'avancement de la mission. Il est entendu que dans le présent accord l'utilisation du terme adéquation renvoie à l'idonéité.

Ainsi, cela nécessite que les missions ecclésiales soient régulièrement revues et définies impliquant, dès lors, que d'autres personnes en adéquation avec celles-ci puissent y être appelées pour s'y consacrer.

La mission, telle qu'elle est définie et à laquelle le laïc a été appelé et a accepté de répondre, est nécessairement limitée dans le temps.

De plus, l'engagement spécifique du laïc en mission l'amène à exercer un emploi dans un environnement particulier ce qui en conséquence impose aux structures employeur de veiller à son développement professionnel et à garantir son employabilité.

Il s'agit donc de prendre en compte l'adaptation nécessaire aux évolutions pour répondre tout autant aux besoins de la mission qu'à ceux du laïc à qui elle a été confiée.

C'est pourquoi, tout en réaffirmant leur attachement au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi, les parties signataires, conscientes des spécificités et des contextes particuliers dans lesquels s'inscrivent ces salariés appelés à s'engager dans des missions ecclésiales, ont souhaité pouvoir aménager conventionnellement un cadre juridique approprié et sécurisé.

Compte tenu de leur échéance trop courte et de leur renouvellement limité, les contrats de travail à durée déterminée de droit commun ne permettent pas toujours d'assurer la continuité de la mission. Le CDI conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, appelé contrat d'opération dans le présent accord, offre davantage de flexibilité en permettant d'ajuster la durée effective du contrat à la durée de l'opération et permet ainsi de garantir une durée d'emploi plus longue que la durée maximale d'un contrat à durée déterminée.

Dans cette perspective, les parties signataires ont convenu d'organiser par le présent accord le statut particulier de ces laïcs en mission qui s'inscrit dans le cadre des dispositions des articles L. 1223-8, L. 1223-9 et L. 1236-8 du code du travail, régissant le contrat de travail à durée indéterminée conclu pour la durée d'un chantier ou d'une opération, appelé contrat d'opération dans le présent accord, en renforçant les garanties en faveur de ces salariés.

Les parties signataires s'accordent pour considérer que la référence à la lettre de mission est une référence canonique et qu'elle doit donc être clairement distinguée de la référence au contrat d'opération tel qu'employé dans le présent accord qui se réfère exclusivement au droit du travail (contrat de d'opération ou de chantier).

Par ailleurs, les parties signataires s'accordent sur la nécessité d'aménager les règles relatives à l'emploi des laïcs en mission, embauchés sous contrat à durée déterminée, de manière à tenir compte des spécificités des activités ecclésiales particulières et ponctuelles.

Enfin, constatant que la plupart de ces structures employeurs ont un effectif inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent, en référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, que l'ensemble des dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les structures

[1] Fait d'être en adéquation, de convenir parfaitement à la mission.

employeurs, sans qu'il y ait lieu de prévoir de dispositions spécifiques concernant les structures de moins de 50 salariés.

Chapitre 1^{er} Champ d'application

Article unique

Le présent accord de branche s'inscrit dans le champ d'application défini à l'article 2 de l'accord de méthode relatif à la constitution de la branche pour les diocèses de l'Église catholique en France conclu en date du 8 février 2016 qui a fait l'objet d'un arrêté d'extension en date du 15 novembre 2016 publié au *Journal officiel* du 23 novembre 2016.

Il concerne exclusivement les laïcs en mission définis au chapitre 2.

Chapitre 2 Les laïcs en mission

Article 2.1 | Définition de laïcs en mission

Le canon 228, paragraphe 1 du code de droit canonique^[1] dispose que « les laïcs reconnus idoines ont capacité à être admis par les pasteurs sacrés à des offices et charges ecclésiastiques ».

Ainsi, dans l'église, des missions ecclésiales (ou charges ecclésiales) peuvent être confiées par l'évêque diocésain ou son représentant à des laïcs.

L'appel de l'Église se traduit par le fait de confier explicitement et publiquement ce qu'on appelle en droit canonique une charge ecclésiale conférée de manière stable. En droit canonique, la stabilité renvoie au caractère essentiel de la charge pour la mission de l'Église catholique. Mais le contenu de cette charge évolue selon les besoins.

Les laïcs en mission regroupent l'ensemble de ceux qui sont appelés, formés, nommés par l'évêque ou son représentant, qui ont accepté cet appel et qui reçoivent une lettre de mission canonique en étant envoyés par l'évêque.

Article 2.2 | La lettre de mission canonique

Le document par lequel l'évêque confie au laïc un office ou une charge ecclésiale est appelé lettre de mission.

La lettre de mission est signée par l'évêque du diocèse, le vicaire général, le vicaire épiscopal ou par toute personne formellement habilitée à délivrer une lettre de mission par l'évêque du lieu.

La lettre de mission précise :

- l'intitulé de la mission ecclésiale confiée ;
- l'objet, le champ et la durée de la mission ;
- les responsabilités et enjeux pastoraux qui lui sont attachés ;
- l'habilitation du signataire s'il est différent de l'évêque.

La lettre de mission est complétée par une annexe qui détaille les modalités d'exécution de la mission, les possibilités de formation pastorale permanente et, d'un point de vue canonique, les circonstances dans lesquelles la lettre de mission peut être révoquée.

La lettre de mission peut être renouvelée.

La lettre de mission est une condition essentielle et déterminante du contrat de travail et est annexée à ce contrat.

[1] Code de droit canonique de 1983.

Rôle de la commission de discernement

Chaque diocèse met en place, si elle n'existe pas encore, une commission de discernement pour le suivi des laïcs en mission (qui peut-être diversement nommée : commission de suivi des LEM, instance de discernement...).

Cette commission assure avec l'évêque et pour l'ensemble des laïcs en mission du diocèse, le suivi des missions en particulier au moment de l'embauche mais aussi des renouvellements, changements et fin de mission. Notamment, elle s'assure de l'existence d'une lettre de mission adéquate et veille à préparer l'avenir professionnel des laïcs en mission, notamment au travers de la formation et de la certification.

Pour toute nouvelle mission, comme en cas de renouvellement de mission ou de changement de mission, elle s'assure que l'adéquation de la personne appelée pour accomplir la mission proposée a bien été appréciée.

Composition de la commission de discernement

La commission est présidée par l'évêque ou son représentant et est composée *a minima* :

- du vicaire général modérateur de la curie ou du vicaire épiscopal chargé des laïcs en mission ;
- de l'économe diocésain ;
- de la personne en charge des ressources humaines et/ou de la personne chargée du suivi des missions des laïcs en mission lorsque ce(s) poste(s) existe(nt).

Fonctionnement de la commission de discernement

Cette commission se réunit au moins deux fois par an (début et fin d'année pastorale par exemple) afin de permettre d'anticiper de 1 an au moins les échéances de changement, renouvellement ou fin de mission.

La commission s'assure de la cohérence des aptitudes et des souhaits de la personne par rapport aux exigences et compétences personnelles et professionnelles nécessaires au bon accomplissement de la mission. Pour ce faire, la commission organisera notamment un entretien individuel entre au moins un membre de la commission et la personne concernée avant tout recrutement et en amont de toute décision de renouvellement, changement, de fin de mission ou de retrait de lettre de mission.

Elle veille également à recueillir l'avis des responsables directs (curé de paroisse ou responsable de service pastoral) des laïcs en mission dont elle étudie le dossier soit par un échange direct lors de la commission soit par la transmission d'un avis formalisé par écrit.

Elle pourra émettre des recommandations en matière de formation complémentaire théologique, ecclésiale, professionnelle à envisager pour la bonne réalisation de la mission.

En sus, la commission se réunit préalablement à toute fin anticipée de mission envisagée pour validation ou non d'une telle décision qui se traduirait par le retrait de la lettre de mission.

Article 2.4 | Les postes exclus du champ de la lettre de mission

Les responsabilités ou missions confiées à des laïcs ne concourent pas de la même façon à la mission commune et au ministère pastoral.

Ainsi les postes assurant un service technique et administratif ne relèvent pas d'un statut pastoral ou ecclésial et sont exclus du champ de la lettre de mission, quelle que soit la structure employeur.

- Il s'agit en particulier des postes :
- de secrétariat, accueil et administratif ;
 - de comptabilité ;
 - de gestion juridique et sociale ;
 - de gestion technique et informatique ;
 - d'entretien, intendance et maintenance ;
 - de gardiennage ;
 - de sacristains ;
 - des artistes musiciens.

Cette liste n'est pas limitative et chaque structure employeur conserve la faculté de définir d'autres postes qui ne seront pas concernés par une lettre de mission, en fonction de ses réalités ecclésiales locales.

Chapitre 3 Le contrat de travail à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée est et doit rester la forme normale d'emploi.

Chapitre 4 Le recours au contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Les parties signataires ont souhaité pouvoir aménager conventionnellement un cadre juridique sécurisé et adapté à certaines réalités ecclésiales.

Article 4.1 | Définition du contrat de travail à durée indéterminée d'opération

Pour l'application du présent accord, l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin lorsque le résultat préalablement défini est atteint.

Le contrat d'opération est régi par les articles L. 1223-8 et suivants du code du travail : c'est un contrat à durée indéterminée conclu pour la durée de l'opération confiée au salarié.

À ce titre, il obéit aux règles légales et conventionnelles applicables aux contrats de travail à durée indéterminée. Il est soumis le cas échéant à une période d'essai dans les conditions légales ou conventionnelles en vigueur au sein de la structure employeur.

Article 4.2 | Taille des structures concernées

Le contrat de travail à durée indéterminée d'opération peut être conclu par toute structure employeur entrant dans le champ d'application du présent accord, quel que soit son effectif.

Article 4.3 | Cas de recours et missions concernées

Seuls les laïcs en mission pourront se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée d'opération. À titre d'exemples, les postes tels que responsable pastoral, animateur en pastorale, responsable de communication, économe, coordinateur pastoral, etc. (liste non limitative) pourront faire l'objet d'un contrat d'opération dès lors que les conditions pour ce faire seront remplies (lettre de mission et opération définie).

Article 4.4 | Période d'essai et durée minimale du contrat d'opération

La période d'essai applicable pour un contrat d'opération correspond à la période d'essai prévu par les dispositions légales ou conventionnelles pour le contrat à durée indéterminée.

Sans préjudice de l'application de la période d'essai, la durée minimale d'un contrat d'opération ne peut être inférieure à 12 mois.

Article 4.5 | Mesures d'information des salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'opération

Le contrat d'opération est obligatoirement établi par écrit.

Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles et des clauses obligatoires applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

- la mention : « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- la description et la localisation de l'opération objet du contrat ;
- l'objectif à atteindre déterminant la fin de l'opération objet du contrat ;
- la durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 12 mois ;
- les modalités de rupture du contrat de travail, prévues à l'article 4.7 du présent accord.

Les règles spécifiques régissant sa rupture doivent être également mentionnées dans le contrat.

Article 4.6 | Contreparties prévues en faveur des salariés embauchés dans le cadre d'un contrat d'opération

Article 4.6.1 | Contreparties en termes de formation

Les titulaires du contrat d'opération bénéficient, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de formation de la structure employeur.

En complément des dispositions de l'article 3.2 de l'accord de branche relatif au développement des compétences par la formation, l'employeur anticipera la mise en place du parcours de formation du salarié laïc en mission. Il s'assurera notamment par des actions de formation à garantir :

- la remise à niveau des compétences professionnelles initiales ;
- la valorisation des nouvelles compétences acquises.

Article 4.6.2 | Contreparties en termes de rémunération

La rémunération brute de base du salarié titulaire d'un contrat d'opération sera majorée de 5 %.

Cette majoration sera indiquée sur le bulletin de salaire, sur une ligne distincte de la rémunération de base.

Article 4.6.3 | Contreparties en termes d'indemnités de licenciement

Par exception aux dispositions légales ou conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, la fin du contrat d'opération qui intervient en raison de la réalisation de l'opération ouvre droit, pour le salarié titulaire, à une indemnité spéciale de licenciement.

Cette indemnité spéciale correspond à une majoration de 5 % du taux de calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

À titre d'exemple :

Indemnité légale de licenciement : 25 % de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.

Indemnité spéciale : 30 % (25 + 5) de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années.

Article 4.7 | Modalités de rupture du contrat

Article 4.7.1 | Rupture à l'initiative de la structure employeur liée à l'achèvement de l'opération

L'achèvement de l'opération constitue un motif spécifique de rupture du contrat.

La rupture du contrat d'opération repose sur une cause réelle et sérieuse, conformément aux dispositions de l'article L. 1236-8 du code du travail.

Cette rupture est soumise à la procédure applicable au licenciement pour motif personnel, prévue par les articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du code du travail. Elle intervient à l'issue du préavis dont la durée est fixée par les dispositions légales ou conventionnelles.

Avant le terme de l'opération, la structure employeur devra vérifier s'il existe un poste disponible compatible avec les compétences et qualifications du salarié et lui proposer cet autre poste, y compris le cas échéant dans le cadre d'un autre contrat d'opération. Si le salarié accepte ce nouvel emploi, et que celui-ci ne relève pas d'un contrat d'opération, la relation de travail se poursuivra dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

La lettre de licenciement comporte l'indication motivée de l'achèvement de l'opération.

Article 4.7.2 | Rupture anticipée liée à la non-réalisation de l'opération ou à sa cessation anticipée

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu repose sur une cause réelle et sérieuse.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée de l'opération.

Article 4.7.3 | Autres cas de rupture pour des motifs étrangers à l'achèvement de l'opération

Les autres cas de rupture du contrat d'opération (rupture en période d'essai, démission, rupture conventionnelle, licenciement disciplinaire, licenciement pour inaptitude, etc.) sont régis par les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun.

Article 4.8 | Information des institutions représentatives du personnel

La structure employeur qui envisage de recourir, en application des dispositions du présent accord, au dispositif du contrat d'opération en informe le comité social et économique lorsqu'il existe.

Le nombre de contrats d'opération conclus au sein de la structure fait ensuite l'objet d'une information du comité social et économique lorsqu'il existe.

Chapitre 5 Dispositions relatives à l'aménagement des contrats à durée déterminée

Parallèlement aux contrats d'opération, les laïcs en mission peuvent également se voir employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, conclus dans les cas de recours légaux pour l'exécution d'une tâche précise et ponctuelle et en particulier pour assurer l'organisation

d'événements et de manifestations particuliers, tels que des synodes, des rassemblements etc.

Les parties signataires rappellent qu'un contrat à durée déterminée, quels que soient sa durée, le nombre de ses renouvellements ou les conditions de sa succession avec un autre contrat à durée déterminée, ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur.

Toutefois, considérant que les règles de succession entre les contrats à durée déterminée, leur durée maximale et le nombre de renouvellements possibles constituent des contraintes importantes, pouvant priver les salariés d'opportunités d'emploi et constituant une source d'insécurité, et conformément aux dispositions des articles L. 1242-8, L. 1242-8-1, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-3-1 et L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent des aménagements suivants :

Article 5.1 | *Durée maximale*

À l'exception des cas dans lesquels elle n'est pas applicable (art. L. 1242-7 du code du travail), la durée maximale du contrat à durée déterminée est fixée à 24 mois, incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellement(s).

Article 5.2 | *Nombre de renouvellements*

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé deux fois.

Article 5.3 | *Délai de carence*

On rappellera que les dispositions de l'article L. 1244-4-1 du code du travail définit les cas dans lesquels le délai de carence, c'est-à-dire la durée minimale d'interruption séparant deux contrats à durée déterminée portant sur le même poste, avec le même salarié ou un autre, n'est pas applicable.

Sans préjudice de l'article L. 1244-4-1 et en application de l'article L. 1244-4 du code du travail, les parties signataires conviennent de permettre la succession de contrats de travail à durée déterminée sur un poste de même nature avec le même salarié ou un autre, et ce sans délai, lorsque au moins l'un des contrats est conclu pour un motif d'accroissement d'activité.

La suppression du délai de carence ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de la structure employeur. Ainsi, le recours à l'utilisation des CDD de façon successive doit être justifié par des raisons objectives qui s'entendent d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

Article 5.4 | *Prise effective des congés payés*

En cas de succession de contrats de travail à durée déterminée avec le même salarié sur une période supérieure à 1 an, la structure employeur veille à ce que le salarié bénéficie d'une période de repos, incluant les éventuelles périodes entre deux contrats et les congés payés effectivement pris, correspondant aux droits à congés payés acquis dans la structure.

Article 5.5 | *Information sur les postes à pourvoir en CDI*

En application de l'article L. 1242-17 du code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un CDD la liste des postes à pourvoir par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Chapitre 6 Dispositions diverses

Article 6.1 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6.2 | *Commission de suivi et d'interprétation*

Conformément aux dispositions de l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se rencontrer au moins une fois par an afin d'examiner les conditions d'application du présent accord.

Cette commission sera composée d'un nombre égal de représentants de l'union des associations diocésaines de France et des organisations syndicales représentatives et au minimum d'un représentant par organisations représentatives.

Article 6.3 | *Révision. Dénonciation*

Les parties conviennent de se réunir tous les 3 ans dans le semestre précédant cette échéance afin d'examiner l'opportunité d'une révision du présent accord.

La révision et la dénonciation du présent accord interviendront dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 6.4 | *Dépôt, extension et entrée en vigueur*

Le présent accord donnera lieu à dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, à savoir dépôt 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.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au greffe du conseil de prud'hommes.

Le présent accord fera l'objet de la procédure relative à la demande d'extension conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il entrera en vigueur au lendemain du jour de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 3 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3136 | Convention collective nationale

IDCC : 1480 | **JOURNALISTES**

Convention collective nationale

ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3225 | **EMPLOYÉS ET CADRES**
(30 octobre 2017)

Accord du 30 janvier 2020

relatif à la formation professionnelle pour les années 2020 à 2022

NOR : ASET2050437M

IDCC : 1480, 3225

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

SEPM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO ;

SNJ,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels, et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

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

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, à permettre aux salariés :

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau technique et leur culture professionnelle.

Ces objectifs conduisent à distinguer trois grandes catégories de métiers :

- les métiers émergents qui sont les nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées ;
- les métiers sensibles qui sont les métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution importante des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises ;
- les métiers stables qui sont les métiers nécessitant des actions d'adaptation au poste de travail et/ou l'acquisition de compétences.

Les changements liés aux mutations technologiques et aux nouveaux usages du média magazine nécessitent d'accompagner les salariés dans la transformation des métiers, l'évolution et le développement de leurs compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins seront prévues en priorité par le plan de développement des compétences des entreprises. Pour la détermination des certifications éligibles ouvertes à la promotion par l'alternance dite « Pro-A », les signataires du présent accord se sont appuyés sur les certifications les plus financées par l'OPCO AFDAS en 2018/2019 pour notre branche.

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

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes, d'une part et des salariés, employés, cadres et journalistes d'autre part.

Titre I^{er} Champ d'application

Article 1^{er} | Définition du champ d'application

Le présent accord national professionnel s'applique en France métropolitaine et dans les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux entreprises, et à leurs filiales qui ont pour activité principale l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques, et à l'ensemble de leurs salariés en CDI ou CDD, en temps partiel ou temps plein.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestique ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Les entreprises concernées par le présent accord relèvent de :

- la nouvelle convention collective des employés et des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225) qui remplace la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3202) et la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- la convention collective nationale des journalistes du 1^{er} novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987 (IDCC 1480).

Ne relèvent pas du présent accord :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse spécialisée (IDCC 3230) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Article 2 | Accords antérieurs

Le présent accord constitue un avenant à l'accord collectif national relatif à la formation professionnelle de la presse du 6 novembre 2017. Il annule et remplace les dispositions contraires ou obsolètes de cet accord du 6 novembre 2017 pour la branche visée à l'article 1^{er}.

Titre II Accès aux dispositifs de formation

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. À cette fin, plusieurs dispositifs peuvent être mobilisés.

Article 3 | Dispositifs de formation

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Ils ont accès aux dispositifs de formation déterminés par la loi du 5 septembre 2018 (art. L. 6111-1 et suivants du code du travail) tels que le plan de développement des compétences prévu, le cas échéant, par l'entreprise, la mobilisation du compte personnel de formation (CPF), l'apprentissage, les contrats de professionnalisation, la promotion ou reconversion par l'alternance.

Article 4 | Conseil en évolution professionnelle

Un conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible à toute personne conformément à l'article L. 6111-6 du code du travail. Les organismes habilités à délivrer le service du CEP sont à ce jour Pôle emploi, l'APEC, les missions locales, Cap emploi pour les personnes en situation de handicap et l'organisme désigné régionalement après avis du CREFOP. Ce conseil gratuit accompagne les projets d'évolution professionnelle en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Le CEP se structure pour les bénéficiaires autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre de leur projet d'évolution professionnelle.

Article 5 | Entretien professionnel

Le salarié, selon les textes en vigueur au jour de la signature, est informé à son embauche qu'il bénéficie tous les 2 ans, d'un entretien professionnel qui doit lui permettre d'envisager les

perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Il est distinct de l'entretien d'évaluation et donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité, conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, ou au terme d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément à l'article L. 6315-1. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce bilan qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels prévus à l'article L. 6315-1 du code du travail, et d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2, son compte personnel est abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13.

Titre III Contribution des entreprises

Afin de renforcer les moyens de la formation professionnelle et de mutualiser les efforts d'investissement des entreprises de la branche, une contribution conventionnelle est instaurée par le présent accord. Le montant et les modalités d'utilisation sont précisés ci-après.

Article 6 | Assiette des contributions et échéance de versement

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires éventuelles pour frais professionnels.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-1 ou L. 6331-3 et suivants du code du travail.

Ce versement devra s'effectuer auprès des Urssaf dès que les dispositions légales entreront en vigueur sur ce point.

Article 7 | Contribution légale

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

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

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

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

Article 8 | Financement du compte personnel de formation des salariés en CDD

Pour financer le compte personnel de formation des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, les entreprises versent obligatoirement une contribution dont le montant est égal à 1 %, calculée, en application de l'article L. 6331-6 du code du travail, sur la masse salariale brute versée aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année. Lorsque le contrat à durée déterminée s'est poursuivi par un contrat à durée indéterminée, le versement n'est pas dû.

Article 9 | Contribution conventionnelle mutualisée

Pour renforcer les moyens de la formation professionnelle de la branche, il est créé une contribution conventionnelle que les entreprises de 11 salariés et plus, relevant du champ d'application du présent accord, verseront chaque année pendant la durée de l'accord.

Le montant de cette contribution conventionnelle est fixé de la façon suivante :

- 0,1 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- 0,4 % du montant des salaires bruts versé aux salariés en CDI et aux salariés en CDD pour les entreprises de 50 salariés et plus.

La contribution conventionnelle est versée à l'AFDAS.

Ces versements sont mutualisés au sein de l'AFDAS et sont gérés dans une section professionnelle spécifique au sein de l'AFDAS, prévue à l'article 12 du présent accord. La mutualisation des fonds intervient entre toutes les entreprises relevant du champ d'application du présent accord, quel que soit le seuil d'effectif.

Les fonds collectés sont, dès le premier euro de la collecte réalisée, exclusivement réservés au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et aux salariés entrant dans le champ d'application du présent accord, et restent entièrement acquis à la branche sans limitation de durée, les fonds non consommés sont reportables d'année en année.

Article 10 | Contribution volontaire

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale ou conventionnelle.

Article 11 | Modalités d'utilisation de la contribution conventionnelle

La contribution conventionnelle mutualisée doit contribuer au développement de la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche, à la sécurisation des parcours professionnels, et au développement des compétences.

Elle peut être utilisée notamment pour financer ou cofinancer :

- des actions de formation réalisées, dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise au bénéfice de salariés occupant des métiers émergents (nouveaux métiers faisant appel à des compétences nouvelles et ciblées), ou des métiers sensibles (métiers pour lesquels les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques pourraient entraîner une diminution des effectifs et/ou une évolution importante des compétences requises) ou des évolutions de fonctions contribuant à l'employabilité ;
- des actions de formation de longue durée en vue de reconversions professionnelles internes ou externes ;
- des actions de formations réalisées dans le cadre de la promotion ou reconversion par l'alternance et plus généralement des actions de formation réalisées en alternance ;
- des formations réalisées dans le cadre du compte personnel de formation ;
- des formations, dispensées par des organismes de formation, de tuteurs qui accompagnent les salariés en reconversion et mobilité professionnelle ;
- des actions de tutorat dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une promotion ou reconversion par alternance ou les actions de maître d'apprentissage ;
- des actions réalisées en interne, organisées par l'entreprise au bénéfice exclusif de ses salariés et dispensées par un ou plusieurs de ses salariés sur la base d'un programme pédagogique, d'un calendrier, d'un budget prévisionnel, impliquant un processus d'évaluation et la délivrance d'une attestation. Dans ce cadre, la contribution conventionnelle peut être utilisée pour prendre en charge le salaire et les éventuels coûts annexes engagés par l'entreprise pour le/les salariés formateurs ;
- des tests de positionnement ou évaluations intervenant en amont d'actions de formation, ainsi que des évaluations réalisées postérieurement à des actions de formation ;
- des actions de formation individuelle résultant des besoins détectés lors des entretiens professionnels ;
- des actions d'appui-conseil pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les missions, réalisées par des prestataires spécialisés, comprenant 4 phases : lancement et prédiagnostic, diagnostic, définition et construction d'un plan d'actions, mise en œuvre et suivi du plan d'actions. La durée de ces missions est de 6 jours au plus, pour une prise en charge maximum de 1 250 € par jour ;
- des actions de formation se déroulant en tout ou partie à distance, les demandes de prise en charge et de règlement devant alors mentionner le programme de la formation, les modalités d'assistance pédagogique des stagiaires, les modalités d'évaluation, les compétences et qualifications des encadrants pédagogiques, les attestations d'assiduité signées par les formateurs ;
- les formations réalisées dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi ne sont pas éligibles à la contribution conventionnelle.

Titre V Instance de la profession

Article 12 | Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles

Une commission paritaire propre à la branche est constituée. La commission est composée paritairement de dix membres : cinq représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, et un nombre égal de représentants des employeurs entrant dans le champ de l'accord.

Chaque collègue dispose, en sus, d'un nombre égal de suppléants qui n'ont voix délibérative qu'à l'occasion de leur suppléance.

Lesdits suppléants n'ont vocation à siéger au sein de la commission qu'à l'occasion de leur suppléance, sauf à ce que la commission paritaire de gestion souhaite leur présence sans voix délibérative.

La commission est chargée, sous le contrôle du conseil d'administration de L'AFDAS, de la mise en œuvre et du suivi de l'application du présent accord.

Elle a notamment pour missions :

- de définir les critères de prise en charge des actions éligibles à la contribution conventionnelle mutualisée en tenant compte des catégories de métiers citées en préambule ;
- d'assurer, à partir des états qui lui sont régulièrement communiqués par L'AFDAS, le suivi, le pilotage budgétaire et la validation de la conformité des actions éligibles au financement ou au cofinancement sur les fonds issus de la contribution conventionnelle.

La commission pourra, au vu notamment de la consommation des fonds issus de la contribution conventionnelle, ajuster les critères d'utilisation de cette contribution.

Titre VI Dispositions finales

Article 13 | Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, soit pour les années 2020, 2021 et 2022.

Il prend effet dès sa conclusion et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour l'article 8 relatif aux contributions dues par les entreprises avant le 1^{er} mars 2021 et calculées sur les salaires versés en 2020.

Le présent accord peut être dénoncé par chaque signataire dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 14 | Application

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

Article 15 | Bilan d'application et reconduction

Un bilan d'application du présent accord sera effectué chaque année, à partir du bilan annuel d'activité communiqué par L'AFDAS.

6 mois avant le terme de la 3^e année, les signataires examineront l'opportunité et les modalités d'une reconduction, dans le cadre de la négociation triennale de branche.

Article 16 | Dépôt et demande d'extension

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

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

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord.

Auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

Article 17 | Dispositions en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Les parties ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés au travers notamment des dispositions figurant aux articles 9 et 11 du présent accord.

Fait à Paris, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3205 | Convention collective nationale

IDCC : 2543 | **CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES ET EXPERTS FONCIERS**

Brochure n° 3169 | Convention collective nationale

IDCC : 3213 | **COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DES MÈTRES-VÉRIFICATEURS**

Accord du 22 janvier 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050440M

IDCC : 2543, 3213

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

CSNGT,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

SYNATPAU CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Règles conventionnelles

Dans l'attente d'unicité des règles conventionnelles au sein de la branche FIIAC, les règles non traitées dans cet accord sont issues de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543) ou sont issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs (IDCC 3213) suivant le champ d'origine de l'entreprise.

Article 2 | Salaire minimum conventionnel (IDCC 2543)

Les salaires minima du niveau I et des niveaux supérieurs de la grille de classification, issue de la convention collective des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543), base 151,67 heures, prévus par

l'accord du 18 décembre 2019, sont revalorisés de 2,2 % pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Grille de salaire mensuel brut 35 heures (151,67 heures)

Niveau	Échelon	Coefficient	Montant
I	1	200	1 593,21 €
II	1	236	1 637,33 €
	2	259	1 764,53 €
	3	281	1 886,22 €
III	1	306	2 024,48 €
	2	364	2 345,29 €
	3	450	2 820,97 €
IV	1	600	3 087,18 €
	2	690	3 477,01 €
	3	790	3 910,16 €
V	1	900	4 386,62 €

Article 3 | *Salaire minimum conventionnel (IDCC 3213)*

Les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles issues de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métteurs vérificateurs (IDCC 3213), sont inchangées.

Article 4 | *Date d'effet*

Le présent accord prend effet immédiatement pour l'ensemble des entreprises adhérentes à un syndicat signataire.

Article 5 | *Égalité de rémunération entre hommes et femmes*

Conformément à l'article R. 2261-1 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre femme et homme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre femme et homme.

Article 6 | *Dispositions spécifiques TPE*

La branche étant composée principalement d'entreprises de moins de 50 salariés, il n'y a pas lieu de prévoir de stipulations spécifiques.

Il est rappelé que la branche des métiers du géomètre a mis en place des commissions paritaires régionales ayant pour vocation d'assurer le suivi de l'application de la convention collective et des accords.

Article 7 | *Durée de l'accord. Dépôt. Publicité. Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3318 | Convention collective nationale

IDCC : **2397** | **MANNEQUINS ADULTES ET MANNEQUINS ENFANTS DE MOINS DE 16 ANS EMPLOYÉS PAR LES AGENCES DE MANNEQUINS**

Accord du 20 décembre 2019
relatif aux rémunérations minimales pour l'année 2020

NOR : ASET2050439M

IDCC : 2397

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

SYNAM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

CFTC communication ;

CFDT F3C SNAPAC ;

FCCS SNACOPVA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les parties se sont concertées via une conférence téléphonique le 20 décembre 2019 à 10 h 30 pour examiner la situation de la politique salariale pour l'année 2020.

Elles sont convenues de l'application d'une augmentation en 2020 de :

1 % sur l'ensemble des rémunérations brutes minima des mannequins adultes et mannequins enfants âgés de moins de 16 ans.

Ces augmentations sont applicables à dater du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Paris, le 20 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Année 2020

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes publicité et défilé

Hors congés payés.

	7	8	9	10
1 heure (Taux horaire majoré)	98,55	114,80	151,15	188,65

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Hebdo 5 jours = tarif journée × 5 – 10 %.

Hebdo 6 jours = tarif journée × par 6 – 15 %.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes presse rédactionnelle

Hors congés payés.

	A	B	C	D	E	F	G
1 heure (Taux horaire majoré)	35,15	41,00	48,00	55,05	63,25	71,35	89,15

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Rémunérations brutes horaires minima mannequins adultes conformément à l'article 12

Hors congés payés.

1 heure (Taux horaire majoré)	65,85
----------------------------------	-------

Journée (5 à 8 heures) = taux horaire majoré × par 5.

Annexe II

Année 2020

Rémunérations horaires brutes minima mannequins enfants

Hors congés payés.

Prise de vue Publicité Défilé	Catalogue VPC	Presse rédactionnelle	Tournage film publicitaire	Essayage technique	Essayage préparatoire
69,90	60,80	48,40	86,80	60,80	50 % du minimum horaire de la catégorie

Convention collective départementale

IDCC : **887** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES ET CONNEXES**

(Eure)

(1^{er} juillet 1976)

(Étendue par arrêté du 19 mars 1979,

Journal officiel du 18 mai 1979)

Accord du 27 janvier 2020

relatif aux rémunérations minimales hiérarchiques,
aux rémunérations annuelles effectives et à l'indemnité de panier

NOR : ASET2050435M

IDCC : 887

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

UIMM Eure,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

USME CGT-FO ;

CFDT métallurgie de l'Eure,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

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

Article 1^{er} | Rémunérations minimales hiérarchiques

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

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

À compter du 1^{er} février 2020, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures sera de 5,63 €.

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

Article 2 | Rémunérations annuelles effectives

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

Le barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est à partir de l'année 2020, le suivant :

Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique	RAE annuelle 2020 (en euros)
I	1	140	18 834
	2	145	18 834
	3	155	18 834
II	1	170	19 100
	2	180	19 652
	3	190	20 362
III	1	215	22 092
	2	225	22 525
	3	240	23 770
IV	1	255	24 848
	2	270	26 020
	3	285	27 069
V	1	305	28 836
	2	335	31 380
	3	365	33 634
		395	36 492

Ce barème constitue la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte ayant travaillé toute l'année sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif (151,67 heures par mois) (les articles L. 1132-1, L. 2253-3 et L. 5213-7 du code du travail devront bien évidemment trouver application).

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

Conformément aux dispositions de l'article 5 de l'accord national du 17 janvier 1991 étendu, il sera tenu compte, pour l'application de ces garanties de rémunérations annuelles effectives, de l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit de toutes les sommes brutes figurant sur le bulletin de paye et supportant des cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale, à l'exception de chacun des éléments suivants :

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

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

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

Article 3 | Indemnité de panier

L’indemnité de panier prévue à l’article 20 de l’avenant n° 1 de la présente convention collective est portée à : 8,42 € à compter du 1^{er} février 2020.

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5 | Durée de l’accord

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

Article 6 | Notification, dépôt et extension

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

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

Fait à Évreux, le 27 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationaleIDCC : 2219 | TAXIS

Accord du 11 décembre 2019
relatif au développement du dialogue social

NOR : ASET2050444M

IDCC : 2219

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

UNT ;**FNAT ;****FNTI ;****FNDT ;****FFTP,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FNST CGT ;**FGT CFTC ;****FO UNCP taxi,**

d'autre part,

Vu l'accord UPA du 12 décembre 2001 relatif au développement du dialogue social dans l'artisanat étendu par le ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité le 6 novembre 2008, les partenaires sociaux de la branche taxis ont décidé de négocier l'accord suivant,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises occupant moins de 11 salariés et exerçant sur le territoire Français, y compris dans les DOM, une activité classée dans la nomenclature NAF sous le code 49.32Z.

Article 2 | Financement du dialogue social dans les entreprises visées dans le champ d'application du présent accord et répartition des ressources

Les entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord versent une contribution de 0,15 % du montant de la masse salariale hors apprentis servant d'assiette à la contribution relative au financement de la formation professionnelle, destinée à assurer le financement du dialogue social.

Le montant de la collecte est mutualisé au plan national et réparti selon les modalités suivantes :

- une part A, à hauteur de 0,08 % au niveau interprofessionnel, répartie entre les organisations d’employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sens du code du travail et selon les modalités fixées par l’accord du 12 décembre 2001 modifié par l’avenant du 24 mars 2016 ;
- une part B, à hauteur de 0,07 % au niveau de la branche répartie entre les organisations d’employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau national sein de la branche.

Les fonds sont répartis à 50 % pour le collège des salariés et à 50 % pour le collège employeurs.

La part des organisations syndicales de salariés est répartie de la façon suivante :

1. Les organisations syndicales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale décident, dans l’attente de la prochaine mesure de l’audience en 2021, de répartir cette dernière de manière égalitaire.

La part des organisations syndicales d’employeurs est répartie de la façon suivante :

2. Les organisations patronales signataires du présent accord et de la présente convention collective nationale, décident dans l’attente de la prochaine mesure de l’audience en 2021, de répartir cette dernière de la manière suivante :

- FNAT : 30 % ;
- FNTI : 30 % ;
- UNT : 30 % ;
- FNDDT : 5 % ;
- FFTP : 5 %.

Article 3 | Objectifs et utilisation des moyens mis en œuvre

Concernant la partie salariale, les organisations syndicales de salariés utilisent leurs ressources :

- en développant l’action et la formation syndicale ;
- en renforçant la présence de représentants d’entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord dans les négociations de branche ;
- en développant, en concertation avec les organisations professionnelles d’employeurs relevant du présent accord, l’information et la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles qui ont été négociées dans la branche professionnelle.

Concernant la partie employeurs, les fédérations patronales signataires utilisent leurs ressources :

- de manière à être, au niveau national, une structure de réflexion, d’anticipation, de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d’application du présent accord, d’information, de conseil et d’accompagnement des chefs d’entreprise relevant du champ d’application du présent accord ;
- en développant les structures territoriales pour les activités incluses dans le champ d’application du présent accord, afin notamment de renforcer à ces niveaux le dialogue social de proximité en concertation avec les organisations syndicales de salariés et le conseil de proximité aux entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord.

Ces actions peuvent notamment permettre, dans le cadre des articles L. 221-2 et L. 2231-1 à L. 2231-4 du code du travail :

- d’informer et de sensibiliser les chefs d’entreprises visées à l’article 1^{er} du présent accord à la gestion des ressources humaines (prévisions des perspectives d’emplois, évolution des

besoins en compétences et en qualification, aménagement et organisation du temps de travail, hygiène et sécurité et conditions de travail, accompagnement des chefs d'entreprise dans l'élaboration de leurs actions de formation, protection sociale, etc.) ;

- de trouver des solutions en concertation avec les organisations syndicales de salariés aux difficultés de recrutement en améliorant notamment la connaissance des jeunes et demandeurs d'emplois sur le métier de taxi ;
- de valoriser le métier en concertation avec les organisations syndicales de salariés ;
- d'étudier au niveau national des solutions adaptées pour faciliter le remplacement des salariés partis notamment en formation, en représentation.

Article 4 | Exercice de la représentation dans les instances paritaires de dialogue social territoriales et nationales

Dans le souci d'asseoir une véritable représentation des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord, les parties conviennent de faciliter l'accès de représentants salariés et employeurs dans les instances paritaires nationales, territoriales et dans les organisations paritaires.

Tout salarié muni d'un mandat de l'organisation syndicale qu'il représente, ne doit pas subir de discrimination du fait du mandat qu'il détient et qu'il exerce.

Article 5 | Modalités de gestion du dispositif du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord

Les contributions destinées à financer le dialogue social sont collectées par l'ADSAMS, organisme collecteur du dialogue social auprès des entreprises artisanales des métiers de service et de fabrication.

La part A visée à l'article 2 du présent accord est versée à l'association paritaire interprofessionnelle nationale (ADSA) pour le développement du dialogue social dans l'artisanat et les activités incluses dans le champ d'application du présent accord.

La part B prévue à l'article 2 du présent accord est versée conformément aux modalités prévues à l'article 2 du présent accord, à l'association ADST (association dialogue social taxis 49.32Z) créée à cet effet. Cette structure est notamment chargée de redistribuer les fonds perçus au titre du développement du dialogue social aux organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche, conformément aux modalités définies à l'article 2 du présent accord.

Article 5.1 | Composition de l'association pour le paritarisme ADST (association dialogue social taxis 49.32Z)

Est composée :

- au titre des salariés : d'un membre titulaire et d'un membre suppléant pour chacune des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et au niveau de la branche signataires du présent accord, et de la convention collective nationale ;
- au titre des employeurs : un nombre de représentants titulaires et suppléants égal au nombre total des représentants salariés reconnus représentatifs au niveau national et au niveau de la branche et signataires du présent accord et de la convention collective nationale.

Les deux collèges sont regroupés, pour le fonctionnement de l'ADST auprès de la (indiquer ici la fédération qui assurera le secrétariat de l'association) qui en assurera le secrétariat et convoquera les membres de l'ADST.

Article 5.2 | Missions de l'ADST

L'ADST est, notamment, chargée chaque année de :

- percevoir, au niveau de la branche, les ressources collectées au titre de la part B prévue à l'article 2 du présent accord ;
- répartir, après déduction des frais de gestion, administratifs et divers, les ressources collectées au titre de la part B mentionnée ci-dessus, entre les organisations syndicales et patronales de la branche selon les modalités définies à l'article 2 du présent accord ;
- s'assurer de l'utilisation des fonds ainsi répartis conformément à l'objet du présent accord. Pour cela chaque organisation syndicale signataire et chaque organisation patronale signataire devront adresser au plus tard au 1^{er} trimestre son bilan d'actions de l'année – 1.

Article 6 | Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires du présent accord conviennent de se rencontrer dans un délai de 2 ans à compter de sa signature, pour faire le point sur le dialogue social dans les activités incluses dans le champ d'application du présent accord et envisager le cas échéant les adaptations qu'il conviendrait d'apporter au présent dispositif.

Dans ce cadre, elles s'efforceront d'observer et de repérer les leviers et les obstacles pour développement du dialogue social.

Article 7 | Perte et acquisition de représentativité

La perte de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche des taxis 49.32Z d'une organisation patronale et/ou salariale signataire du présent avenant entraîne de plein droit la suspension du bénéfice de la répartition des fonds telle que défini ci-avant.

Cette suspension prend effet à la fin du semestre civil en cours à la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté ministériel constatant la perte de représentativité, et cela jusqu'à la fin du semestre civil en cours à la date où serait officiellement constatée, le cas échéant, sa nouvelle reconnaissance de représentativité.

L'acquisition de reconnaissance de représentativité au niveau national dans la branche taxis 49.32Z par une organisation patronale et/ou salariale non-signataire du présent avenant lui donne droit au bénéfice de la répartition des fonds à compter de la fin du semestre en cours à la date de son adhésion au présent avenant.

Article 8 | Entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature dans le respect des dispositions légales.

Article 9 | Extension

Cependant les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Aussi, le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction générale du travail et du secrétariat du greffe du conseil des prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Article 10

Les organisations syndicales représentatives dans la branche non-signataires du présent accord pourront y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elles devront également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Fait à Paris, le 11 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 décembre 2019
relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2050445M

IDCC : 1702

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

FRTTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Poitou-Charentes 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 :

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
I	1	100	20 119
	2	110	20 597
II	1	125	21 025
	2	140	23 413

Niveau	Position	Coefficient	Salaire minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
III	1	150	25 084
	2	165	27 062
IV		180	29 519

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T2 | Convention collective nationale

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

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 décembre 2019

relatif aux indemnités de petits déplacements pour l'année 2020
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2050446M

IDCC : 1702, 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Poitou-Charentes, 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 a	(0 à 5 km)	1,57	1,95	12,50
Zone 1 b	(5 à 10 km)	1,90	3,18	
Zone 2	(10 à 20 km)	3,68	6,26	
Zone 3	(20 à 30 km)	5,76	9,95	
Zone 4	(30 à 40 km)	6,85	14,06	
Zone 5	(40 à 50 km)	8,67	17,55	

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3005T3 | Convention collective nationale

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

Accord du 9 décembre 2019

relatif aux salaires minima hiérarchiques pour l'année 2020
(Poitou-Charentes)

NOR : ASET2050443M

IDCC : 2614

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

F RTP Nouvelle-Aquitaine Poitiers ;
CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;
CFE-CGC BTP ;
FG FO construction ;
URCB CFDT Nouvelle-Aquitaine,

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 Poitou-Charentes 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 minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
A	19 982
B	20 703
C	22 573

Niveau	Salaire minimum hiérarchique année 2020 (base 35 heures)
D	24 422
E	26 623
F	29 981
G	33 363
H	34 647

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	Salaire minimum hiérarchique année 2020
F	34 479
G	38 368
H	39 844

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 Poitiers.

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 Poitiers, le 9 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-21 du 6 juin 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
Entreprises du paysage : avenant n° 7 du 3 juin 2020	72
Entreprises du paysage : avenant n° 28 du 4 juin 2020	75
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Haute-Normandie) : avenant n° 60 du 7 janvier 2020.....	78
Entreprises de travaux agricoles et ruraux (Nord - Pas-de-Calais) : avenant n° 58 du 17 janvier 2020	81
Exploitations agricoles (Gironde [non-cadres]) : avenant n° 10 du 13 janvier 2020.....	83
Exploitations agricoles (Gironde [cadres]) : avenant n° 11 du 13 janvier 2020.....	85
Exploitations agricoles (Tarn) : avenant n° 50 du 14 janvier 2020	87
Exploitations agricoles (Var) : avenant n° 122 du 5 mars 2020.....	89
Exploitations agricoles et coopératives d'utilisation de matériel agricole (Bouches-du-Rhône) : avenant n° 54 du 27 février 2020.....	92
Exploitations agricoles et entreprises de travaux agricoles et ruraux (Creuse) : avenant n° 41 du 8 janvier 2020.....	95
Exploitations et entreprises agricoles (Alsace) : avenant n° 16 du 17 janvier 2020	97
Exploitations et entreprises agricoles (Côte-d'Or, Nièvre et Yonne) : avenant n° 64 du 9 janvier 2020	99
Exploitations et entreprises agricoles (Haute-Loire et Lozère) : avenant n° 85 du 21 janvier 2020.....	102
Exploitations et entreprises agricoles (Isère) : avenant n° 8 du 17 janvier 2020.....	104
Exploitations et entreprises agricoles (Puy-de-Dôme) : avenant n° 101 du 13 janvier 2020	106
Exploitations et entreprises agricoles (Rhône) : avenant n° 30 du 2 mars 2020.....	108
Exploitations forestières (Champagne-Ardenne) : accord autonome transitoire du 30 janvier 2020.....	110
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 90 du 16 janvier 2020.....	114
Exploitations forestières (Midi-Pyrénées) : avenant n° 91 du 16 janvier 2020.....	117
Exploitations forestières, scieries agricoles et propriété forestière (Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme) : avenant n° 45 du 22 janvier 2020	118

	Pages
Exploitations horticoles (Haute-Normandie) : avenant n° 53 du 7 janvier 2020.....	121
Exploitations horticoles et pépinières (Vendée) : avenant n° 89 du 17 janvier 2020.....	123
Exploitations maraîchères (Vendée) : avenant n° 95 du 16 janvier 2020	125
Exploitations de pépinières et d'horticulture (Midi-Pyrénées) : avenant n° 101 du 16 janvier 2020.....	127
Exploitations de polyculture et d'élevage, exploitations de culture ou d'élevage spécialisés, entreprises de travaux agricoles ruraux et forestiers et CUMA (Cantal) : avenant n° 82 du 15 janvier 2020.....	129
Exploitations de polyculture, de viticulture et d'élevage (Vendée) : avenant n° 75 du 16 janvier 2020	131
Producteurs de l'horticulture, de la pépinière (Allier) : avenant n° 75 du 16 janvier 2020 ..	133
Scieries agricoles et activités connexes (Champagne-Ardenne) : avenant n° 34 du 30 janvier 2020.....	135

Brochure n° 3617 | Convention collective nationale

IDCC : 7018 | **ENTREPRISES DU PAYSAGE**

Avenant n° 7 du 3 juin 2020

NOR : AGRS2097130M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

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

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans le contexte de la crise liée à la pandémie du Covid-19, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité mettre en place un dispositif à caractère temporaire et d'application immédiate consistant à aligner le délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail, pour l'ensemble des arrêts de travail indemnisés par le régime de base obligatoire dont la date de survenance intervient à compter du 16 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, sur celui appliqué par le régime de base obligatoire.

Il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Article 1^{er} | Modification temporaire du délai de carence applicable à la garantie « Incapacité temporaire de travail »

Par dérogation à l'article 13 « Incapacité temporaire de travail » de l'accord du 15 juin 2012, et pendant une période temporaire précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 concernant toutes les entreprises du paysage

Pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020, leur prise en charge au titre de la présente garantie incapacité temporaire de travail interviendra simultanément à la prise en charge par le régime de base obligatoire.

Sont concernés par cette mesure à caractère temporaire, sur justificatifs :

■ Les arrêts de travail de droit commun (liés à la maladie du Covid-19 ou non).

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 23 mars 2020 : à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire ;
- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 24 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

■ L'arrêt de travail dérogatoire lié au Covid-19, mis en place notamment par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, c'est-à-dire justifiés par les situations suivantes :

- isolement, éviction, maintien à domicile ;
- parents d'enfant(s) de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- parents d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge ;
- personnes dont l'exposition au virus les rend particulièrement vulnérables et dont la liste est fixée par le haut conseil à la santé publique ;
- personnes vivant avec une personne vulnérable susmentionnée.

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la présente garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

■ Pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

Toutes les autres dispositions relatives à la garantie incapacité temporaire de travail auxquelles il n'est pas dérogé s'appliquent sans changement.

Le coût associé au financement de ce dispositif dérogatoire et temporaire sera, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé, supporté par le régime.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 3 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3617 | Convention collective nationale

IDCC : 7018 | **ENTREPRISES DU PAYSAGE**

Avenant n° 28 du 4 juin 2020

NOR : AGRS2097129M

IDCC : 7018

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

Union nationale des entreprises du paysage UNEP ;

Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage CNATP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;

Fédération générale de l'agroalimentaire FGA CFTD ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent avenant, dans le contexte de la crise liée à la pandémie du Covid-19, les organisations syndicales représentatives des salariés ainsi que les organisations patronales représentatives au plan national, ont souhaité mettre en place un dispositif à caractère temporaire et d'application immédiate consistant à aligner le délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail, pour l'ensemble des arrêts de travail indemnisés par le régime de base obligatoire dont la date de survenance intervient à compter du 16 mars 2020 jusqu'au 30 avril 2020, sur celui appliqué par le régime de base obligatoire, et à ne pas appliquer pour lesdits arrêts la condition d'ancienneté habituellement requise.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés, et ce afin de ne pas remettre en cause le régime social et fiscal de faveur attaché au présent régime.

Par dérogation au paragraphe *a* de l'article 15 « Ancienneté », et pendant une période temporaire, précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Ancienneté requise pour ouvrir droit à la garantie incapacité temporaire de travail

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 :

- pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020 et définis au paragraphe *b*, leur prise en charge au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra sans appliquer la condition d'une année d'ancienneté continue ou discontinue requise en cas de maladie ou d'accident de la vie privée.

Par dérogation au paragraphe *b* de l'article 15 « Délai de carence », et pendant une période temporaire, précisée ci-dessous, les dispositions suivantes s'appliquent :

Délai de carence de la garantie incapacité temporaire de travail

Mesure exceptionnelle et temporaire liée à la pandémie du Covid-19 :

Pour l'ensemble des arrêts de travail survenus du 16 mars 2020 au 30 avril 2020, leur prise en charge au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra simultanément à la prise en charge par le régime de base obligatoire, sans condition d'ancienneté.

Sont concernés par cette mesure à caractère temporaire, sur justificatifs :

■ Les arrêts de travail de droit commun (liés à la maladie du Covid-19 ou non).

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 23 mars 2020 : à compter du 4^e jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire ;
- pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 24 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

■ Les arrêts de travail dérogatoires liés au Covid-19, mis en place notamment par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, c'est-à-dire justifiés par les situations suivantes :

- isolement, éviction, maintien à domicile ;
- parents d'enfant(s) de moins de 16 ans dont l'établissement scolaire est fermé ;
- parents d'enfant(s) en situation de handicap sans limite d'âge ;
- personnes dont l'exposition au virus les rend particulièrement vulnérables et dont la liste est fixée par le haut conseil à la santé publique ;
- personnes vivant avec une personne vulnérable susmentionnée.

Par conséquent, la prise en charge desdits arrêts de travail au titre de la garantie incapacité temporaire de travail interviendra :

■ Pour les arrêts indemnisés par le régime de base obligatoire et survenus du 16 mars au 30 avril 2020 : à compter du 1^{er} jour d'arrêt de travail, soit simultanément à leur prise en charge par le régime de base obligatoire.

Toutes les autres dispositions relatives à la garantie incapacité temporaire de travail auxquelles il n'est pas dérogé s'appliquent sans changement.

Le coût associé au financement de ce dispositif dérogatoire et temporaire sera, pour l'ensemble des entreprises adhérentes à l'organisme assureur recommandé, supporté par le régime.

Article 2 | Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur dès sa signature. Ces dispositions dérogatoires et temporaires cesseront de plein droit au 30 avril 2020.

Article 3 | Dépôt et extension

Le présent avenant est déposé conformément aux dispositions légales et son extension est demandée.

Fait à Paris, le 4 juin 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8233** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**
(Haute-Normandie)
(3 juillet 1970)

(Étendue par arrêté du 2 août 1971,
Journal officiel du 21 septembre 1971)

Avenant n° 60 du 7 janvier 2020

NOR : AGRS2097105M

IDCC : 8233

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires de Haute-Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des
tabacs et des activités annexes Forces ouvrière FGTA FO ;**

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe I de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I Personnel non-cadre

Salaires au 1^{er} janvier 2020

Filière technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I	1	10,15	1 539,42
	2	10,50	1 592,54
II	1	10,60	1 607,70
	2	10,78	1 635,00

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
III	1	11,23	1 703,25
	2	11,79	1 788,19
IV	1	12,00	1 820,04
	2	12,35	1 873,12
V	1	13,39	2 030,86
	2	13,95	2 115,80

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I	1	10,15	1 539,42
II	1	10,51	1 594,05
	2	10,60	1 607,70
III	1	10,82	1 641,07
	2	11,11	1 685,05
IV	1	11,86	1 798,81
	2	12,57	1 906,49

Article 2

L'annexe I *bis* de la convention collective est abrogée et remplacée par la suivante :

« Annexe I *bis* Personnel cadre

Salaires au 1^{er} janvier 2020

Filière technique

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
VI	1	15,56	2 359,99
	2	15,99	2 425,20

Filière administrative

(En euros.)

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
V	1	14,00	2 123,38
	2	14,37	2 179,50

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Rouen, le 7 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° 58 du 17 janvier 2020

NOR : AGRS2097108M

IDCC : 8313

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

Union régionale des entrepreneurs des territoires Hauts-de-France,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SGA CFTD ;

Fédération CFTC-Agri ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (base 35 heures hebdomadaires)
Emploi technique				
I	1	101	10,15	1 539,42
	2	102	10,48	1 589,47
II	1	201	10,60	1 607,67
	2	202	10,72	1 625,87
III	1	301	10,94	1 659,23
	2	302	11,57	1 754,78
IV	1	401	12,15	1 842,75
	2	402	13,00	1 971,67

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (base 35 heures hebdomadaires)
V	1	501	13,45	2 039,92
	2	502	14,14	2 144,57
Emploi administratif				
I	–	100	10,54	1 598,57
II	–	200	11,21	1 700,18
III	–	300	12,66	1 920,10
IV	–	400	14,20	2 153,67

Article 2 | Remboursement de frais

Le montant du minimum garanti, visé à l'article 43 de cette même convention, est fixé à 3,65 €.

Article 3 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | Dépôt et extension

Le présent avenant, dont les parties signataires demandent l'extension, sera déposé à la DIRECCTE Hauts-de-France, 40, rue de la Vallée à Amiens.

Fait à Arras, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **9331** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 2016,
Journal officiel du 3 décembre 2016)

Avenant n° 10 du 13 janvier 2020

NOR : AGRS2097119M

IDCC : 9331

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire de la Gironde CFTD ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le I de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« I. Salaires horaires conventionnels correspondant aux catégories professionnels

Aucun salaire ne peut être inférieur au salaire minimum de croissance : 10,15 € par heure depuis le 1^{er} janvier 2020.

La grille minimum des salaires s'établit comme suit :

Catégorie	Salaire horaire
Niveau 1 A	10,15 €
Niveau 2 B	10,19 €
Niveau 2 C	10,34 €
Niveau 3 D	10,55 €

Catégorie	Salaire horaire
Niveau 3 E	10,78 €
Niveau 4 F	12,15 €
Champ. – Horti. F	10,63 €
Horticulture G	10,73 €
Vendangeur V	10,19 €

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde, à partir du Smic, les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués au plus tôt.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 13 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **9331** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Gironde)

(1^{er} avril 2004)

(Étendue par arrêté du 23 novembre 2016,
Journal officiel du 3 décembre 2016)

Avenant n° 11 du 13 janvier 2020

NOR : AGRS2097120M

IDCC : 9331

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de la Gironde ;

Fédération départementale des CUMA de la Gironde ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de la Gironde,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire de la Gironde CFDT ;

Union départementale des syndicats CFTC de la Gironde,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Le II de la grille annexée prévue à l'article 37 de la convention collective de travail des exploitations agricoles de la Gironde est modifié comme suit :

« II. Salaires des cadres

La grille des salaires concernant les cadres s'établit comme suit :

Groupe cadres	Salaires mensuels
IIIA	2 146 €
III	2 735 €
II	3 284 €
I	3 742 €

Article 2

Le présent accord vaut pour toutes les entreprises y compris les petites qui n'appellent pas de clause particulière.

Article 3

Les partenaires sociaux rappellent l'accord national de branche étendu applicable relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils demandent à la MSA de la Gironde les données sexuées par tranches significatives de rémunération des salariés définis à l'article 1^{er} du présent avenant des exploitations agricoles relevant du champ d'application de la convention collective. Il est demandé que les résultats soient communiqués au plus tôt.

Article 4

Les dispositions du présent avenant prennent effet le 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé à la DIRECCTE, unité territoriale de la Gironde.

Fait à Bordeaux, le 13 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective départementale

IDCC : **9811** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Tarn)

(6 mai 2002)

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

Avenant n° 50 du 14 janvier 2020

NOR : AGRS2097124M

IDCC : 9811

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général des salariés de l'agroalimentaire CFDT Tarn ;

Syndicat national des cadres d'entreprises CFE-CGC ;

Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les salaires des ouvriers d'exploitations agricoles du département du Tarn sont fixés comme suit : annexe IV « Grille des salaires minimums conventionnels ».

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel brut
1	1	11	10,15 €	1 539,45 €
	2	12	10,20 €	1 547,03 €
2	1	21	10,25 €	1 554,62 €
	2	22	10,33 €	1 566,75 €
3	1	31	10,43 €	1 581,92 €
	2	32	10,64 €	1 613,77 €
4	1	41	11,01 €	1 669,89 €
	2	42	11,43 €	1 733,59 €

Article 2

Les salaires correspondant à la classification des cadres sont fixés comme suit :

- cadre assimilé : 2 075 € ;
- cadre intermédiaire (coefficient 50) : 2 274 € ;
- cadre supérieur (coefficient 60) : 2 883 € ;
- cadre de direction (coefficient 70) : 3 393 € ;
- valeur minimale annuelle de la prime d'intéressement : 1 821 €.

Article 3

Le présent avenant s'applique à compter du 1^{er} jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Article 5

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 : **9831** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**
(Var)

(6 juillet 1972)

(Étendue par arrêté du 31 juillet 1973,
Journal officiel du 30 septembre 1973)

Avenant n° 122 du 5 mars 2020

NOR : AGRS2097125M

IDCC : 9831

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Var ;

Fédération départementale des CUMA du Var,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union départementale des syndicats SGA CFDT Côte d'Azur ;

Union départementale des syndicats FGTA FO du Var ;

Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles CFE-CGC section du Var,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Une augmentation de salaire de 2 % s'appliquera, à l'ensemble de la grille, excepté le 1^{er} niveau qui restera au Smic.

Cette augmentation de salaire de 2 % s'appliquera aux articles 6.1 et 10.7 de la convention collective des exploitations et entreprises de la production agricole du Var.

(Voir page suivante.)

« Annexe III Grilles de salaire Ouvrier et employé

	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2	N3 E1	N3 E2	N4 E1	N4 E2
Salaire horaire (en euros)	10,15	10,52	10,68	10,80	11,05	11,16	11,32	11,55
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (en euros)	1 539,42	1 594,99	1 619,74	1 638,31	1 675,44	1 692,46	1 717,21	1 751,24

TAM

	T. N1 E1	T. N1 E2	T. N2
Salaire horaire (en euros)	12,78	13,85	14,91
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (en euros)	1 938,43	2 100,87	2 261,76

Cadres

	N1 E1	N1 E2	N2 E1	N2 E2
Salaire horaire (en euros)	15,97	19,17	23,43	De gré à gré
Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (en euros)	2 422,66	2 906,88	3 553,54	De gré à gré

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

L'ensemble des dispositions de cet accord s'appliquera à l'extension de l'avenant de la manière suivante :

- si l'extension intervient entre le 1^{er} et le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le 1^{er} jour du mois en cours ;
- si l'extension intervient après le 15 du mois, l'avenant s'appliquera le 1^{er} jour du mois civil suivant.

Article 3

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

Fait à Toulon, le 5 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9131 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**

(Bouches-du-Rhône)

(12 février 1986)

(Étendue par arrêté du 16 mai 1986,

Journal officiel du 29 mai 1986)

Avenant n° 54 du 27 février 2020

NOR : AGRS2097116M

IDCC : 9131

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles des Bouches-du-Rhône ;

Fédération départementale des coopératives d'utilisation du matériel agricole des Bouches-du-Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire CFDT des Bouches-du-Rhône ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard de la conjoncture économique du secteur et du niveau de l'inflation ainsi que l'intérêt à donner une cohérence à la grille de salaire, les partenaires sociaux de la branche ont négocié le présent accord.

Article 1^{er}

Les signataires du présent accord s'accordent à ce que les dispositions salariales s'appliquent à l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille afin de respecter le principe d'égalité salariale telle que définit par la convention collective.

Article 2 | Salaires du personnel d'exécution

En application de l'article 6.2 de la convention collective des exploitations agricoles, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône révi-

sée par l'avenant n° 50 du 23 février 2017, la grille des salaires détermine des taux horaires pour chaque niveau et échelon de la classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires du personnel d'exécution

Niveau. Échelon	Salaire horaire
N1 E1	10,15
N1 E2	10,31
N2 E1	10,41
N2 E2	10,53
N3 E1	10,63
N3 E2	10,84
N4 E1	11,10
N4 E2	11,54

Article 3 | Salaire des techniciens, agents de maîtrise et cadres

En application de l'article 10.6 de la convention collective des exploitations agricoles, et des coopératives d'utilisation de matériels agricoles du département des Bouches-du-Rhône révisée par l'avenant n° 50 du 23 février 2017, la grille des salaires détermine des montants horaires pour chaque niveau et échelon de classification. Chaque montant horaire constitue le seuil en dessous duquel pour une qualification donnée, aucun salarié ne peut être rémunéré.

Grille des salaires des TAM et des cadres

Salaires des TAM

Niveau. Échelon	Salaire horaire
N1 E1	12,34
N1 E2	13,15
N2	15,66

Salaires des cadres

Niveau. Échelon	Salaire horaire
N1 E1	16,60
N1 E2	17,54
N2	18,48

Article 4 | Demande d'extension et entrée en vigueur

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant de la publication de l'arrêté d'extension.

Article 5

Le présent accord est à durée indéterminée.

Fait à Saint-Rémy-de-Provence, le 27 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9231** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES ET ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET RURAUX**

(Creuse)

(27 octobre 1993)

(Étendue par arrêté du 18 février 1994,

Journal officiel du 2 mars 1994)

Avenant n° 41 du 8 janvier 2020

NOR : AGRS2097118M

IDCC : 9231

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

FDSEA ;

EDT ;

FD CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA-FO ;

SGA CFDT du Limousin ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Catégorie	Taux horaire	Valeur pour 151,67 heures
Niveau 1	10,24 €	1 553,10 €
Niveau 2	10,52 €	1 595,57 €
Niveau 3.1	10,68 €	1 619,84 €
Niveau 3.2	10,82 €	1 641,07 €
Niveau 4.1	11,08 €	1 680,50 €
Niveau 4.2	11,46 €	1 738,14 €

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 2

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

Fait à Guéret, le 8 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8422 | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(Alsace)

(14 février 2008)

(Étendue par arrêté du 16 mars 2009,

Journal officiel du 25 mars 2009)

Avenant n° 16 du 17 janvier 2020

NOR : AGRS2097109M

IDCC : 8422

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Bas-Rhin ;

COOP de France Alsace section CUMA Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;

Union régionale d'Alsace des syndicats CFTC-Agri ;

Union régionale d'Alsace des syndicats CGT-FO ;

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

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Nouvelle classification		Taux horaire	Rémunération mensuelle (base 151,67 heures)
Niveau I	Échelon 1	10,15	1 539,45
	Échelon 2	10,22	1 550,07
	Échelon 3	10,33	1 566,75
Niveau II	Échelon 1	10,42	1 580,40
	Échelon 2	10,53	1 597,09
Niveau III	Échelon 1	10,60	1 607,70
	Échelon 2	10,82	1 641,07

Nouvelle classification		Taux horaire	Rémunération mensuelle (base 151,67 heures)
Niveau IV	Échelon 1	11,09	1 682,02
	Échelon 2	11,68	1 771,51
Niveau V	Échelon 1	12,38	1 877,67
	Échelon 2	13,48	2 044,51
Niveau VI		15,05	2 282,63
Niveau VII		16,75	2 540,47
Niveau VIII		19,35	2 934,81
Niveau IX		22,67	3 438,36

Article 2

Le présent avenant prend effet à compter du 1^{er} février 2020.

Article 3

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

Fait à Schiltigheim, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8262** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Côte-d'Or, Nièvre, Yonne)
(21 novembre 1997)

(Étendue par arrêté du 23 mars 1998,
Journal officiel du 26 mars 1998)

Avenant n° 64 du 9 janvier 2020

NOR : AGRS2097107M

IDCC : 8262

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

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

Fédération régionale des coopératives d'utilisation de matériel agricole FRCUMA de Bourgogne-Franche-Comté ;

Fédération entrepreneurs des territoires EDT Bourgogne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFDT ;

Fédération CFTC de l'agriculture ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Grille des salaires minimaux conventionnels

1. Salarié non-cadre

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
I Emploi d'exécution	1	10,15	1 539,45
	2	10,33	1 566,75
II Emploi spécialisé	1	10,52	1 595,57
	2	10,72	1 625,90
III Emploi qualifié	1	11,21	1 700,22
	2	11,51	1 745,72

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
IV	1	11,90	1 804,87
Emploi hautement qualifié	2	12,49	1 894,36

2. Salarié cadre

Catégorie	Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
TAM	I	1	12,56	1 904,98
		2	12,90	1 956,54
	II		14,48	2 196,18
Cadres	I		17,39	2 637,54
	II		21,60	3 276,07

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic.

Article 2 | *Bon d'achat alloué au tâcheron en Côte-d'Or*

Il est décidé par les partenaires sociaux que la valeur du bon d'achat annuel alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction, en Côte-d'Or, sera revalorisée chaque année du même pourcentage que le salaire horaire du niveau III, échelon 2 ou, à défaut, du pourcentage d'augmentation du Smic en cas de gel des salaires.

Il en résulte les modifications suivantes dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture – Côte-d'Or », « 1. Forfait pour tâche complète sur vigne basse en bon état avec options », « b) Dispositions d'embauche d'un tâcheron » :

Le montant du bon tâcheron est modifié comme suit :

« Le montant de ce bon sera de 106,22 € HT/hectare, valable du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020, dans un établissement professionnel choisi par l'employeur. »

Et dans l'annexe II, section A « Travail à la tâche en viticulture – Côte-d'Or », « 2. Contrat à tâche en vigne haute à palissage simple », « c) Dispositions d'embauche d'un tâcheron en vignes hautes » :

Le montant du bon d'achat est modifié comme suit :

« Un bon d'achat annuel est alloué au tâcheron pour l'acquisition d'outillage et de vêtements de travail nécessaires à l'exercice de sa fonction. Le montant de ce bon sera de 35,11 € HT/hectare valable du 1^{er} novembre 2020 au 31 décembre 2020, dans un établissement choisi par l'employeur. »

Article 3 | *Entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur à la date du 1^{er} janvier 2020.

Article 4 | *Dépôt et extension*

La partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant le notifie à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire du présent avenant sera déposé auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Une version sur support électronique est également communiquée à la DIRECCTE du lieu de signature de l'avenant.

Les parties conviennent de solliciter l'extension du présent avenant.

Fait à Pouilly-en-Auxois, le 9 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8832** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Haute-Loire et Lozère)
(11 août 1982)

(Étendue par arrêté du 30 novembre 1982,
Journal officiel du 20 janvier 1983)

Avenant n° 85 du 21 janvier 2020

NOR : AGRS2097114M

IDCC : 8832

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Haute-Loire ;

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de Lozère ;

Fédération départementale des CUMA de Haute-Loire ;

Fédération départementale des CUMA de Lozère ;

Union régionale des entrepreneurs des territoires d'Auvergne,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat force ouvrière des salariés en agriculture de Haute-Loire ;

Syndicat force ouvrière des salariés en agriculture de Lozère ;

Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Haute-Loire ;

Syndicat général agro-alimentaire CFDT de Lozère ;

Union départementale CFE-CGC de Haute-Loire,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 11 août 1982 concernant les exploitations et entreprises agricoles des départements de la Haute-Loire et de la Lozère est abrogée et remplacée par la suivante :

« Exploitations et entreprises agricoles (exploitations agricoles de polyculture, d'élevage, de culture ou d'élevage spécialisés, de maraîchage, d'horticulture, de pépinière ; coopératives d'utilisation de matériels agricoles ; entreprises de travaux agricoles, ruraux et forestiers de la Haute-Loire).

À compter du 1^{er} janvier 2020 les salaires minimaux applicables sont fixés selon la grille ci-après :

1. Personnel d'exécution

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros) pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
I	1	100	10,15	1 539,45
	2	110	10,17	1 542,48
II	1	120	10,30	1 562,20
	2	130	10,44	1 583,43
III	1	140	10,59	1 606,19
	2	150	10,78	1 635,00
IV	1	160	11,15	1 691,12
	2	170	11,32	1 716,90

2. Personnel d'encadrement

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire (en euros)	Salaire mensuel (en euros) pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
I	–	225	12,73	1 930,76
II	–	280	14,29	2 153,71
III	–	350	16,29	2 470,70

Article 2

Le présent avenant dont les parties demandent l'extension prend effet le 1^{er} février 2020.

Un exemplaire en sera remis à chacune des organisations signataires et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait au Puy-en-Velay, le 21 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9383** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Isère)

(30 novembre 2012)

(Étendue par arrêté du 3 juin 2013,
Journal officiel du 12 juin 2013)

Avenant n° 8 du 17 janvier 2020

NOR : AGRS2097121M

IDCC : 9383

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

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

Fédération départementale des CUMA de l'Isère ;

Syndicat des entrepreneurs des territoires de l'Isère,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agroalimentaire SGA CFDT de l'Isère ;

Fédération CFTC de l'agriculture,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 18 « Rémunération minimale professionnelle. Mensualisation » de la convention collective est rédigé comme suit :

Emploi	Rémunérations : minima horaires
Niveau 1	
Emploi exécutant	
Échelon 1	10,15 €
Échelon 2	10,22 €
Niveau 2	
Emploi spécialisé	
Échelon 1	10,27 €
Échelon 2	10,35 €

Emploi	Rémunérations : minima horaires
Niveau 3	
Emploi qualifié	
Échelon 1	10,41 €
Échelon 2	10,48 €
Niveau 4	
Emploi hautement qualifié	
Échelon 1	10,62 €
Échelon 2	11,23 €
TAM	
Niveau 1 – Échelon 1	11,83 €
Niveau 1 – Échelon 2	12,29 €
Niveau 2	12,79 €

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant, qui prendra effet au 1^{er} février 2020.

Article 3

Cet avenant sera remis à chacune des organisations syndicales et déposé, par la partie la plus diligente, à l'unité départementale de l'Isère de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) Auvergne Rhône-Alpes sur support papier et par voie électronique.

Article 4

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

Fait à Grenoble, le 17 janvier 2020

(Suivent les signatures)

Convention collective

IDCC : **9631** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**
(Puy-de-Dôme)
(25 octobre 1978)

(Étendue par arrêté du 11 avril 1979,
Journal officiel du 27 avril 1979)

Avenant n° 101 du 13 janvier 2020

NOR : AGRS2097122M

IDCC : 9631

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

Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles du Puy-de-Dôme ;
Fédération départementale des CUMA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire du Puy-de-Dôme CFTD ;
Syndicat national des cadres des entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Fédération CFTC-Agri,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

L'article 1^{er} de l'annexe II « Salaires » de la convention collective de travail du 25 octobre 1978 concernant les exploitations et entreprises agricoles du Puy-de-Dôme est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les salaires afférents aux catégories d'emploi s'établissent comme suit :

Catégorie		Salaire horaire	Salaire mensuel
Niveau	Échelon		
I	1 ^(*)	10,15	1 539,45
	2	10,30	1 562,20
II	1	10,37	1 572,82
	2	10,68	1 619,84
III	1	10,90	1 653,20
	2	11,08	1 680,50

Catégorie		Salaire horaire	Salaire mensuel
Niveau	Échelon		
IV	1	11,57	1 754,82
	2	11,80	1 789,70
* Ce salaire conventionnel n'est applicable qu'après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.			

Article 2

La valeur du point cadre est fixée : 6,02 € pour 100 points.

Article 3

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

Fait à Clermont-Ferrand, le 13 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9691** | **EXPLOITATIONS ET ENTREPRISES AGRICOLES**

(Rhône)

(21 décembre 1998)

(Étendue par arrêté du 1^{er} mars 1999,

Journal officiel du 10 mars 1999)

Avenant n° 30 du 2 mars 2020

NOR : AGRS2097123M

IDCC : 9691

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Rhône ;

Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles et forestiers du département du Rhône,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat CFDT des salariés des professions de l'agro-alimentaire du Rhône ;

Syndicat CFTC des salariés agricoles du Rhône ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions du titre IV et du chapitre II de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 sont modifiées comme suit :

« Titre IV Dispositions corrélatives à l'exercice de l'emploi

Chapitre II Rémunérations

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche. Elles concernent les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus. »

Article 1^{er}

L'article 19 « Rémunérations » de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 est modifié comme suit à compter du 1^{er} avril 2020.

Les rémunérations minimales afférentes aux emplois définis à l'article 18 de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône s'établissent ainsi :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 heures
I	1	10,15 €	1 539,45 €
	2	10,24 €	1 553,10 €
II	1	10,33 €	1 566,75 €
	2	10,46 €	1 586,47 €
III	1	10,58 €	1 604,67 €
	2	10,72 €	1 625,90 €
IV	1	11,01 €	1 669,89 €
	2	11,70 €	1 774,54 €

Article 2

Les rémunérations minimales afférentes aux emplois des techniciens et agents de maîtrise (TAM) définis à l'article 1^{er} de l'avenant n° 28 du 27 février 2018 de la convention collective départementale des exploitations et entreprises agricoles du Rhône du 21 décembre 1998 s'établissent ainsi :

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 heures
I	1. – Technicien	12,51 €	1 897,39 €
	2. – Technicien – Agent de maîtrise	13,03 €	1 976,26 €
II	Technicien – Agent de maîtrise	13,55 €	2 055,13 €

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, qui sera déposé en trois exemplaires auprès de l'unité départementale du Rhône ; un exemplaire sera adressé au greffe du conseil de prud'hommes de Lyon.

Fait à La Tour-de-Salvagny, le 2 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

**EXPLOITATIONS FORESTIÈRES
(Champagne-Ardenne)**

Accord autonome transitoire du 30 janvier 2020

NOR : AGRS2097103M

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

**Fédération nationale du bois FNB ;
Fédération nationale du bois Grand Est,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGTA FO ;
FGA CFDT ;
SNCEA CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux réunis lors de la commission mixte du 30 janvier 2020, ont pris acte de la dénonciation par la fédération nationale du bois de la convention collective de travail du 9 mars 1992 concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne, ainsi que l'ensemble de ses avenants et annexes par courrier daté du 30 octobre 2018, notifié à l'ensemble des parties concernées.

Il a été précisé que cette dénonciation s'inscrivait dans le cadre de la restructuration en cours des conventions et accords collectifs du travail, en vue de l'établissement à terme, d'un texte conventionnel « Grand Est ».

À cet égard, les organisations professionnelles et syndicales ont estimé nécessaire, afin d'assurer cette transition, de conclure un nouvel accord autonome transitoire sur la base des classifications professionnelles concernant le personnel soumis au temps de travail des exploitations forestières de la convention collective de travail du 9 mars 1992 dénoncée, afin de pouvoir disposer d'un accord de salaire minimum conventionnel pour l'année 2020 dans le respect du calendrier habituel des négociations.

Enfin, il a été par ailleurs convenu que le présent accord autonome transitoire, accompagné des grilles de classifications correspondantes, sera annexé à la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel, des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-

Moselle, Meuse, Moselle et Vosges, lors de la modification du champ d'application professionnel et territorial de ladite convention collective.

Dans ce cadre, elles ont donc défini les dispositions suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent accord fixe les rapports entre les salariés relevant du régime de la protection sociale agricole et les exploitations forestières au sens de l'article L. 722-3 du code rural, à l'exclusion des travaux de reboisement, des travaux d'équipement forestier et des salariés des entrepreneurs de travaux forestiers.

Le présent accord s'applique aux départements de l'Aube, des Ardennes, de la Marne et de la Haute-Marne.

La grille des salaires minima conventionnels est ainsi définie par le document annexé au présent accord.

Article 2 | Date d'application

Le présent accord prendra effet au 1^{er} février 2020 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 3 | Dispositions spécifiques. Entreprise de 50 salariés

Les dispositions du présent accord sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des exploitations forestières des départements de la Marne, de la Haute-Marne, de l'Aube et des Ardennes.

Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de 50 salariés et de 50 salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes de salaires résultant de l'accord du 30 janvier 2020 concernant les exploitations forestières de la région Champagne-Ardenne (à compter du 1^{er} février 2020)

Coefficient	Taux horaire en euros
1. Personnel ouvrier	
100	10,15
105	10,23
110	10,25
115	10,29
125	10,31
135	10,34
150	10,37
170	11,11
200	12,32
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	10,15
110	10,25
120	10,30
135	10,34
150	10,37
170	11,11
190	11,90
210	12,72
240	13,87
270	15,04
3. Agent de maîtrise	
190	11,90
230	13,49
270	15,04
320	17,06
370	18,99
4. Cadres	
280	15,45
360	18,62
420	20,99

Coefficient	Taux horaire en euros
460	22,55
480	23,34
510	24,54
550	26,08
600	28,07

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 10,15 € au 1^{er} janvier 2020.

Convention collective

IDCC : **8731 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**

(Midi-Pyrénées)

(1^{er} décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,

Journal officiel du 30 mars 1983)

Avenant n° 90 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097110M

IDCC : 8731

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

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs d'Occitanie ;

Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;

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

Fédération générale agro-alimentaire et forestière CGT,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application des dispositions de l'article 8 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 susvisée, les rémunérations mensuelles minimales des diverses catégories de personnel payé au temps définies par la classification prévue à l'article 21 de ladite convention sont revalorisées comme suit à compter du 1^{er} janvier 2020.

À ce titre, les dispositions de l'article 23 de la convention collective du 1^{er} décembre 1982 « Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif » sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Article 23 | Rémunération du personnel payé au temps et du personnel administratif

(Modifié par avenant n° 78 du 7 juillet 2015, par avenant n° 79 du 12 janvier 2016, par avenant n° 82 du 6 juillet 2017 et par avenant n° 87 du 10 janvier 2019 [étendu par arrêté du 23 octobre 2015, par arrêté du 27 juillet 2016, par arrêté du 11 mai 2018 et par arrêté du 9 mai 2019]).

Article 2 | *Personnel des exploitations forestières et des scieries agricoles*

À compter du 1^{er} janvier 2020, la grille de salaires est ainsi fixée :

1. Ouvrier des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
I	1	100	10,15 €	1 539,45 €
	2	110	10,41 €	1 578,88 €
	3	120	10,48 €	1 589,50 €
II	1	140	10,69 €	1 621,35 €
	2	150	10,88 €	1 650,17 €
III	1	170	11,16 €	1 692,64 €
	2	190	11,59 €	1 757,86 €

2. Personnel administratif des exploitations forestières, des entreprises de travaux forestiers et des scieries agricoles

2.1. Personnel administratif, commercial, technique (ACT)

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
I	1	100	10,15 €	1 539,45 €
	2	110	10,41 €	1 578,88 €
	3	120	10,48 €	1 589,50 €
II	1	140	10,69 €	1 621,35 €
	2	150	10,88 €	1 650,17 €
III	1	170	11,16 €	1 692,64 €
	3	210	11,82 €	1 792,74 €
IV	1	240	12,51 €	1 897,39 €
	2	270	12,99 €	1 970,19 €

2.2. Agent de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
III	3	210	11,82 €	1 792,74 €
IV	1	240	12,51 €	1 897,39 €
	2	270	12,99 €	1 970,19 €
	3	280	13,26 €	2 011,14 €

2.3. Cadre

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire à compter du 1 ^{er} janvier 2020	Salaire mensuel à compter du 1 ^{er} janvier 2020 (151,67 heures)
V	1	310	14,06 €	2 132,48 €
	2	360	15,43 €	2 340,27 €
	3	480	18,52 €	2 808,93 €
	4	550	20,35 €	3 086,48 €
	5	600	21,67 €	3 286,69 €

Ces taux horaires sont applicables en tenant compte de la durée légale du travail fixée à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures mensualisées) à compter du 1^{er} janvier 2002 et en prenant en considération les garanties de maintien de rémunération prévues par l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 et l'accord du 23 décembre 1981 modifié.

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

Article 3

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8731 | EXPLOITATIONS FORESTIÈRES**
(Midi-Pyrénées)
(1^{er} décembre 1982)

(Étendue par arrêté du 2 mars 1983,
Journal officiel du 30 mars 1983)

Avenant n° 91 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097111M
IDCC : 8731

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

Union régionale des syndicats d'exploitants forestiers et scieurs d'Occitanie ;
Fédération régionale des entrepreneurs des territoires Occitanie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agro-alimentaire CFDT de Midi-Pyrénées ;
Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC ;
Fédération générale agro-alimentaire et forestière CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

La valeur du point servant au calcul de la prime d'ancienneté, telle qu'elle est prévue aux 2° et 3° de l'article 28 de la présente convention, est fixée à 5,60 € au 1^{er} janvier 2020.

Article 2

Un exemplaire du présent avenant sera remis à chacune des organisations signataires et deux seront déposés à la DIRECCTE Occitanie, unité départementale de la Haute-Garonne.

Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Toulouse, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8831** | **EXPLOITATIONS FORESTIÈRES, SCIERIES AGRICOLES
ET PROPRIÉTÉ FORESTIÈRE**

(Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère et Puy-de-Dôme)

(16 septembre 1986)

(Étendue par arrêté du 6 février 1987,

Journal officiel du 1^{er} mars 1987)

Avenant n° 45 du 22 janvier 2020

NOR : AGRS2097113M

IDCC : 8831

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

**Syndicats des exploitants forestiers et scieurs des départements suivants :
Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;**

**Syndicats des propriétaires forestiers, sylviculteurs des départements sui-
vants : Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicats de la fédération générale de l'agro-alimentaire CFDT des départe-
ments suivants : Allier, Cantal, Gard, Haute-Loire, Loire, Lozère, Puy-de-Dôme ;**

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de l'annexe I de la convention collective sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

(Voir page suivante.)

« Grille des salaires des travailleurs au temps

A. Personnel ouvrier

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2020	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
I	A B	100	10,16	1 540,97
II	1 C	105	10,20	1 547,03
	2 D	110	10,23	1 551,58
III	1 E	115	10,27	1 557,65
	2 F	125	10,29	1 560,68
	3 G	135	10,31	1 563,72
IV	1 H	150	10,35	1 569,78
	2 I	170	10,66	1 616,80
	3 J	200	11,56	1 753,31

B. Personnel administratif, commercial et technique

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2020	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
ACT1		100	10,16	1 540,97
ACT2	1	110	10,23	1 551,58
	2	120	10,28	1 559,17
ACT3	1	135	10,31	1 563,72
	2	150	10,35	1 569,78
ACT4		170	10,66	1 616,80
ACT5	1	190	11,39	1 727,52
	2	210	11,96	1 813,97
ACT6	1	240	12,97	1 967,16
	2	270	14,00	2 123,38

C. Agent de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2020	Salaire mensuel sur la base de 151,67 heures (35 heures hebdomadaires)
AM1		190	11,39	1 727,52
AM2	1	230	12,63	1 915,59
	2	270	14,00	2 123,38
AM3	1	320	15,72	2 384,25
	2	370	17,45	2 646,64

Niveau	Échelon	Coefficient	Taux horaire à compter du 1 ^{er} février 2020
C1	280	14,35	2 176,46
C2	360	17,11	2 595,07
C3	420	19,17	2 907,51
C4	460	20,58	3 121,37
C5	480	21,24	3 221,47
C6	510	22,29	3 380,72
C7	550	23,65	3 587,00
C8	600	25,38	3 849,38

Article 2

La valeur du point de la prime d'ancienneté est fixée à 5,25 € à compter du 1^{er} février 2020.

Article 3

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic et en tout état de cause, il convient pour déterminer la rémunération, de faire application de l'article 32 de la loi du 19 janvier 2000 modifiée instaurant une garantie mensuelle de rémunération et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 relatif à la garantie de rémunération lors du passage aux 35 heures.

Article 4 | Dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés

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

Article 5

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

Article 6

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Lempdes, le 22 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective régionale

IDCC : 8234 | **EXPLOITATIONS HORTICOLES**

(Haute-Normandie)

(2 octobre 1967)

(Étendue par arrêté du 19 août 1968,

Journal officiel du 2 octobre 1968)

Avenant n° 53 du 7 janvier 2020

NOR : AGRS2097106M

IDCC : 8234

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

Fédération nationale des horticulteurs et pépiniéristes de Haute-Normandie,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale de l'agroalimentaire CFDT de Haute-Normandie ;

Fédération CFTC de l'agriculture CFTC-Agri ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes Forces ouvrière FGTA-FO ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

À compter du 1^{er} janvier 2020, les salaires minimaux sont ainsi fixés :

Classification	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (base 151,67 heures)
Emploi non-cadre, ouvrier, employé		
Niveau I		
– échelon 1	10,15	1 539,42
– échelon 2	10,31	1 563,72
Niveau II		
– échelon 1	10,36	1 571,30
– échelon 2	10,40	1 577,37

Classification	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (base 151,67 heures)
Niveau III		
– échelon 1	10,45	1 584,95
– échelon 2	10,53	1 597,09
Niveau IV		
– échelon 1	10,68	1 619,84
– échelon 2	11,37	1 724,49
Technicien et agent de maîtrise		
Niveau 1		
– échelon 1, technicien	12,10	1 835,21
– échelon 2, technicien	12,23	1 854,92
– échelon 2, agent de maîtrise	12,29	1 864,02
Niveau II		
– technicien	12,63	1 915,59
– agent de maîtrise	12,74	1 932,28
Cadre		
Niveau I	15,95	2 419,14
Niveau II	20,63	3 128,95

Article 2

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

Fait à Rouen, le 7 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9852** | **EXPLOITATIONS HORTICOLE ET DES PÉPINIÈRES**
(Vendée)**(28 janvier 1969)**(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)**Avenant n° 89 du 17 janvier 2020**

NOR : AGRS2097127M

IDCC : 9852

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

Syndicat des horticulteurs et pépiniéristes de la Vendée,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;**Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;****Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;****Syndicat CFTC-Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}Les dispositions de la section 2, article 20 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2020 :

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau I – Agent de production			
Échelon 1	011	10,15	1 539,42
Échelon 2	012	10,35	1 569,78
Niveau II – Agent technique spécialisé			
Échelon 1	021	10,46	1 586,47
Échelon 2	022	10,59	1 606,19

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
Niveau III – Agent technique qualifié			
Échelon 1	031	10,76	1 631,97
Échelon 2	032	10,97	1 663,82
Niveau IV – Agent hautement qualifié			
Échelon 1	041	11,31	1 715,39
Échelon 2	042	11,74	1 780,61
Niveau V – Emplois de technicien et agent de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	051	13,75	2 085,46
Personnel d'encadrement			
Niveau I – Cadre	061	16,64	2 523,79
Niveau II – Cadre	071	19,99	3 031,88

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

Article 2

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 17 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9853** | **EXPLOITATIONS MARAÎCHÈRES**
(Vendée)**(28 février 1968)**(Étendue par arrêté du 16 juin 1971,
Journal officiel du 27 juillet 1971)**Avenant n° 95 du 16 janvier 2020**

NOR : AGRS2097128M

IDCC : 9853

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

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

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;**Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;****Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;****Syndicat CFTC-Agri,**

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}Les dispositions de l'article 19 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2020 :

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (sur la base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau I – Agent de production			
Échelon 1	011	10,15	1 539,42
Échelon 2	012	10,32	1 565,23
Niveau II – Agent technique spécialisé			
Échelon 1	021	10,44	1 583,43
Échelon 2	022	10,56	1 601,64

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (sur la base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau III – Agent technique qualifié			
Échelon 1	031	10,74	1 628,94
Échelon 2	032	10,95	1 660,79
Niveau IV – Agent hautement qualifié			
Échelon 1	041	11,28	1 710,84
Échelon 2	042	11,99	1 818,52
Niveau V – Emplois de technicien et agent de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	051	13,76	2 086,98
Personnel d'encadrement			
Niveau I – Cadre	061	16,34	2 478,29
Niveau II – Cadre	071	19,72	2 990,93

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

Article 2

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 8734 | **EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE
(Midi-Pyrénées)
(5 février 1981)**

(Étendue par arrêté du 19 février 1981,
Journal officiel du 26 juillet 1981)

Avenant n° 101 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097112M

IDCC : 8734

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

**Fédération régionale des producteurs de l'horticulture et des pépinières de
Midi-Pyrénées,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire 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 I à la convention collective de travail du 5 février 1981 est modifiée comme suit :

« Barème des rémunérations fixées en application des articles 17 et 19 de
la convention collective

1° Rémunération des personnels ouvriers et administratifs applicable au 1^{er} mai 2020

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
1	1	10,15 €	1 539,45 €
	2	10,21 €	1 548,55 €
2	1	10,24 €	1 553,10 €
	2	10,28 €	1 559,17 €
3	1	10,38 €	1 574,33 €
	2	10,43 €	1 581,92 €

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
4	1	10,65 €	1 615,29 €
	2	10,85 €	1 645,62 €

2° Rémunération mensuelle du personnel d'encadrement et assimilé au 1^{er} mai 2020, pour 151,67 heures

Coefficient 250 : 1 835 €.

Coefficient 300 : 2 198 €.

Coefficient 350 : 2 560 €.

Coefficient 450 : 3 251 €. »

Article 2

Les parties demandent l'extension du présent avenant.

Article 3

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

Fait à Toulouse, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(5 janvier 1978)

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

Avenant n° 82 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097117M

IDCC : 9151

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

Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Cantal ;

Fédération départementale des CUMA ;

Fédération des entrepreneurs du territoire,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat général agro-alimentaire CFDT du Cantal ;

Syndicat CFTC-Agri ;

Union départementale des syndicats SNCEA CFE-CGC,

D'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

(Voir page suivante.)

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

1. Classification des emplois de salarié : ouvrier, employé

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine
1	1	100	10,15 €	1 539,45 €
	2	110	10,19 €	1 545,52 €
2	1	120	10,25 €	1 554,62 €
	2	130	10,32 €	1 565,23 €
3	1	140	10,41 €	1 578,88 €
	2	150	10,47 €	1 587,98 €
4	1	160	11,28 €	1 710,84 €
	2	170	11,75 €	1 782,12 €

2. Classification des emplois de technicien et agent de maîtrise

Niveau	Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine
1	1	200	12,03 €	1 824,59 €
	2	210	12,77 €	1 936,83 €
2	1	220	13,33 €	2 021,76 €

3. Classification des emplois de cadre

Niveau	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine
1	300	15,50 €	2 350,89 €
2	310	17,69 €	2 683,04 €

Article 2

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

Article 3 | *Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés*

Suivant les dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires n'ont pas retenu de dispositions spécifiques telles que visées par l'article L. 2232-10-1 du code du travail à l'attention des entreprises de moins de 50 salariés dès lors que le présent avenant bénéficie à l'ensemble des salariés visés par la convention collective départementale susnommée et ce quel que soit l'effectif de l'entreprise.

Fait à Aurillac, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9851** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, DE VITICULTURE
ET D'ÉLEVAGE**

(Vendée)

(21 décembre 1982)

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

Avenant n° 75 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097126M

IDCC : 9851

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

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

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Syndicat SGA CFDT de la Vendée ;

Union départementale du syndicat CGT-FO de la Vendée ;

Syndicat SNCEA CFE-CGC de la Vendée ;

Fédération syndicale CFTC-Agri,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Les dispositions de la section 2, article 18 de la convention collective sont modifiées comme suit à compter du 1^{er} février 2020 :

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (sur la base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau I – Agent de production	101	10,15	1 539,42
Niveau II – Agent technique spécialisé			
Échelon 1	201	10,41	1 578,88
Échelon 2	202	10,55	1 600,12
Niveau III – Agent technique qualifié			
Échelon 1	301	10,67	1 618,32
Échelon 2	302	10,80	1 638,04

Niveau et définition des emplois	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (sur la base de 35 heures hebdomadaires)
Niveau IV – Agent hautement qualifié			
Échelon 1	401	11,11	1 685,05
Échelon 2	402	12,30	1 865,54
Emplois de technicien et agent de maîtrise			
Technicien			
Agent de maîtrise	501	13,80	2 093,05
Personnel d'encadrement			
Niveau I – Cadre	601	17,62	2 672,43
Niveau II – Cadre	701	21,93	3 326,12

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

Article 2

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

Fait à La Roche-sur-Yon, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

(19 juin 1970)

(Étendue par arrêté du 1^{er} juillet 1971,
Journal officiel du 7 août 1971)

Avenant n° 75 du 16 janvier 2020

NOR : AGRS2097115M

IDCC : 9032

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

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

Fédération des entrepreneurs du territoire de l'Allier,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Fédération CFTC de l'agriculture ;

Union départementale FO de l'Allier ;

Syndicat général agroalimentaire de l'Allier CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2

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

(Voir page suivante.)

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

Ouvrier. Employé

Catégories professionnelles			Salaire minimum horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
Niveau	Échelon	Coefficient		
1	1	100	10,15 €	1 539,45 €
	2	110	10,30 €	1 562,20 €
2	1	120	10,50 €	1 592,54 €
	2	130	10,70 €	1 622,87 €
3	1	140	11,00 €	1 668,37 €
	2	150	11,10 €	1 683,54 €
4	1	160	11,57 €	1 754,82 €
	2	170	11,80 €	1 789,71 €

TAM

Coefficient		Taux horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
Niveau	Échelon		
1	1	12,15 €	1 842,79 €
	2	12,65 €	1 918,63 €
2		13,16 €	1 995,98 €

Cadres

Coefficient		Taux horaire	Salaire mensuel pour 35 heures par semaine (151,67 heures)
Niveau	Échelon		
1	1	13,74 €	2 083,95 €
	2	14,65 €	2 221,97 €
2	1	19,39 €	2 940,88 €
	2	22,79 €	3 456,56 €

Article 3

Le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2020.

Fait à Moulins, le 16 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **8212** | **SCIERIES AGRICOLES ET ACTIVITÉS CONNEXES**
(Champagne-Ardenne)

(9 mars 1992)

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

Avenant n° 34 du 30 janvier 2020

NOR : AGRS2097104M

IDCC : 8212

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

Fédération nationale du bois ;

Fédération nationale du bois Grand Est,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FGA CFDT ;

SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

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

Article 2 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés*

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

Article 3

Le présent avenant prendra effet au 1^{er} février 2020 et sera déposé à l'unité territoriale de la Marne de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de la région Grand Est.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant.

Fait à Châlons-en-Champagne, le 30 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barèmes de salaires résultant de l'avenant n° 34 du 30 janvier 2020 à la convention collective de travail du 9 mars 1992 concernant les scieries agricoles de Champagne-Ardenne (à compter du 1^{er} février 2020)

Coefficient	Taux horaire en euros
1. Personnel ouvrier	
100	10,15
105	10,23
110	10,25
115	10,29
125	10,31
135	10,34
150	10,37
170	11,11
200	12,32
2. Personnel administratif, commercial et technique	
100	10,15
110	10,25
120	10,30
135	10,34
150	10,37
170	11,11
190	11,90
210	12,72
240	13,87
270	15,04
3. Agent de maîtrise	
190	11,90
230	13,49
270	15,04
320	17,06
370	18,99
4. Cadre	
280	15,45
360	18,62

Coefficient	Taux horaire en euros
420	20,99
460	22,55
480	23,34
510	24,54
550	26,08
600	28,07

Aucune valeur ne saurait être inférieure au Smic : 10,15 € au 1^{er} janvier 2020.

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

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200210-000620

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
