



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

2020-22

13 juin 2020

Bulletin officiel Conventions collectives

Fascicule n° 2020-22 du 13 juin 2020

| | |
|---|-----|
| Ministère du travail..... | 1 |
| Ministère de l'agriculture et de l'alimentation | [*] |

[*] Aucun texte du ministère chargé de l'agriculture dans le *BO* n° 2020-22.

conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-22 du 13 juin 2020

Conventions, avenants et accords

| | Pages |
|--|-------|
| Ameublement (négoce) : accord du 27 avril 2020 relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés..... | 3 |
| Assurances (sociétés [salariés commerciaux]) : avenant n° 1 du 30 avril 2020 à l'avenant du 12 novembre 2019 relatif à la révision de la convention collective | 6 |
| Banque populaire : accord du 20 décembre 2019 relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2020..... | 8 |
| Bâtiment (Haute-Savoie [ouvriers, entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et plus de 10 salariés]) : accord du 2 mars 2020 relatif aux indemnités de petits déplacements au 1 ^{er} avril 2020 (Haute-Savoie)..... | 12 |
| Boulangerie-pâtisserie (entreprises artisanales) : avenant n° 123 du 24 mars 2020 relatif aux salaires au 1 ^{er} mars 2020..... | 14 |
| Fruits et légumes, épicerie (commerce de détail) : avenant n° 135 du 4 février 2020 relatif à l'évolution de la grille des salaires | 17 |
| Librairie : accord du 12 décembre 2019 relatif au dispositif de la Pro-A..... | 20 |
| Métallurgie (Midi-Pyrénées) : avenant du 5 mars 2020 relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis et des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances pour l'année 2020..... | 27 |
| Métallurgie (région parisienne [OETAM]) : avenant du 17 février 2020 relatif au barème des taux garantis annuels et aux primes pour l'année 2020 | 32 |
| Métallurgie (Seine-et-Marne) : avenant du 17 février 2020 relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA) et aux primes pour l'année 2020..... | 39 |
| Notariat : avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 13 juillet 2017 relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels..... | 46 |
| Restauration collective (personnel) : avenant n° 57 du 17 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels..... | 48 |
| Restauration collective (personnel) : avenant n° 58 du 17 février 2020 relatif à la prime d'activité continue (PAC) | 52 |
| Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 25 février 2020 aux protocoles d'accord du 25 mai 1960 relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs | 54 |

| | |
|---|----|
| Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 11 juillet 1967 relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés... | 55 |
| Sécurité sociale (organismes) : protocole d'accord du 25 février 2020 au protocole d'accord du 5 novembre 1970 relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés..... | 56 |
| Sécurité sociale (organismes) : avenant du 25 février 2020 à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche..... | 57 |
| Volailles (industries de la transformation) : accord du 15 janvier 2020 relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres..... | 58 |
| Volailles (industries de la transformation) : accord du 14 février 2020 relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2020..... | 65 |

Brochure n° 3056 | Convention collective nationale

IDCC : 1880 | **NÉGOCE DE L'AMEUBLEMENT**

Accord du 27 avril 2020

relatif à la prise des congés payés dans les entreprises de moins de 50 salariés

NOR : ASET2050429M

IDCC : 1880

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

FNAEM,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord a pour finalité la mise en œuvre des dispositions relatives à la prise des congés payés des salariés concernés dans le cadre de l'article 1^{er} de l'ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos.

Dans un contexte économique extrêmement difficile dû à la pandémie « Covid-19 » et aux restrictions d'ouverture et d'activité des entreprises du secteur du négoce de l'ameublement, les parties au présent accord ont souhaité afficher leur solidarité et leur détermination à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement spécifiques tenant compte de la situation particulière des petites et moyennes entreprises de la branche.

Ainsi le présent accord s'applique seulement aux entreprises de moins de 50 salariés.

Il permet aux salariés concernés de bénéficier pour la période de congé concernée de la rémunération attachée au régime des congés payés plus favorable que le régime de l'activité partielle ; il permet aux entreprises d'assurer la plus grande disponibilité des salariés au moment de la reprise et de la relance indispensable de l'activité.

Les parties signataires incitent ces entreprises à rechercher à leur niveau, en concertation avec les institutions représentatives du personnel, les conditions et les contreparties les plus adaptées à la situation spécifique de l'entreprise à l'égard des salariés.

À défaut d'accord, elles peuvent recourir de manière directe aux dispositions prévues dans le cadre du présent accord.

Article 1^{er} | Principe

Conformément au texte précité, l'employeur pourra fixer ou modifier les dates de prise d'une partie des congés payés, sans avoir à respecter le délai de prévenance prévu par l'article L. 3141-16 2° du code du travail et ce dans la limite de 6 jours ouvrables correspondant à des congés payés acquis et non pris, ou à prendre par anticipation.

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux salariés :

- ayant acquis moins de 10 jours de congés payés à la date de signature du présent accord ;
- pour lesquels auront été imposés des jours de RTT, des jours de repos pris sur le compte épargne-temps ou dans le cadre du dispositif de forfait jours, conformément aux dispositions des articles 2 à 4 de l'ordonnance susvisée ;
- qui ont poursuivi sous la forme du télétravail leur activité habituelle.

Article 2 | Modalités

Ces congés peuvent être fixés soit préalablement, soit postérieurement à la mise en activité partielle des salariés concernés ou même en l'absence d'une telle situation.

Une information sera faite par tout moyen écrit au CSE quand il existe, préalablement à la mise en œuvre du présent accord.

Chaque salarié sera informé par tout moyen écrit, moyennant un délai de prévenance de 7 jours francs, de la date fixée de prise des congés payés et du nombre de jour concerné, étant précisé que cette faculté donnée à l'employeur peut lui permettre de fractionner en plusieurs fois et dans la limite des 6 jours ouvrables autorisés, la prise des dits congés.

Le nombre de jours de congés posés et pris par les salariés pendant la période de fermeture des magasins liée à l'état d'urgence sanitaire, seront déduits des jours à fixer par l'employeur.

Pour les salariés conjoints ou pacsés ou en concubinage travaillant dans la même entreprise, l'employeur fixera lesdits jours de congés en même temps.

Par ordre de priorité, l'employeur choisit :

- d'abord la prise de jours de congés payés acquis au cours de la période d'acquisition précédente ;
- puis la prise de jours de congés conventionnels acquis (congé d'ancienneté...) ;
- et enfin la prise des congés payés acquis au titre de la dernière période d'acquisition, ce qui peut conduire, le cas échéant, à une prise par anticipation.

La décision de l'employeur relative à la fixation des congés payés objets du présent accord, doit être prise avant le 31 août 2020.

Article 3 | Contreparties

L'employeur qui fait application du présent accord, accordera aux salariés concernés 1 jour de congé payé supplémentaire, qui sera à prendre sur l'année civile 2021.

Si le salarié a quitté l'entreprise avant d'avoir pu bénéficier de cette contrepartie, il percevra l'indemnité compensatrice correspondante à cette journée.

Article 4 | Date d'effet. Durée

Le présent accord prendra effet dès sa signature. Il est conclu pour une durée déterminée venant à échéance au 31 octobre 2020.

Les parties conviennent de se revoir avant le 15 septembre pour la nécessité de reconduire les dispositions du présent accord jusqu'à la fin de l'année 2020.

Article 5 | *Publicité et formalités de dépôt*

Le texte du présent accord a été notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application. Il est établi en suffisamment d'exemplaires pour qu'un original soit remis à chaque organisation signataire, et que les formalités de dépôt prévues aux articles D. 2231-2 et suivants du code du travail puissent être effectuées par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 27 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **438** | **ÉCHELONS INTERMÉDIAIRES DES SERVICES EXTÉRIEURS
DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(13 novembre 1967)

Convention collective nationale

IDCC : **653** | **PRODUCTEURS SALARIÉS DE BASE DES SERVICES
EXTÉRIEURS DE PRODUCTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**
(27 mars 1972)

Brochure n° 3265 | Convention collective nationale

IDCC : **1672** | **SOCIÉTÉS D'ASSURANCES**

Brochure n° 3267 | Convention collective nationale

IDCC : **1679** | **INSPECTION D'ASSURANCE**

Accord professionnel

IDCC : **2357** | **CADRES DE DIRECTION DES SOCIÉTÉS D'ASSURANCE**

Avenant n° 1 du 30 avril 2020

à l'avenant du 12 novembre 2019
relatif à la révision de la convention collective

NOR : ASET2050468M

IDCC : 438, 653, 1672, 1679, 2357

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

FFA,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC assurances ;

FBA CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Compte tenu de l'état d'urgence sanitaire déclaré par la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 et les différentes ordonnances adoptées par le gouvernement pour faire face à l'épidémie du Covid-19, tous les impératifs des entreprises ont été revus pour donner la priorité à la gestion de la crise sanitaire.

Par conséquent, les signataires de l'avenant du 12 novembre 2019 portant révision de la convention collective nationale des PSB en vue de son élargissement aux EI dans l'objectif d'élaborer la convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances, décident de reporter l'entrée en vigueur dudit avenant au 1^{er} janvier 2021 pour une durée indéterminée, en lieu et place du 1^{er} juillet 2020 prévu initialement.

Les signataires s'engagent à effectuer sans délai les démarches nécessaires au dépôt légal du présent avenant.

Fait à Paris, le 30 avril 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 3210 | **BANQUE POPULAIRE**
(15 juin 2015)

Accord du 20 décembre 2019
relatif à la négociation annuelle obligatoire pour 2020

NOR : ASET2050466M

IDCC : 3210

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

BPCE,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

UNSA ;

SNB CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les parties signataires se sont réunies dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévus au niveau des branches professionnelles par les articles L. 2241-1 et suivants du code du travail.

Dans ce cadre, les informations nécessaires à cette négociation ont été fournies :

- perspectives macro-économiques pour 2020 ;
- éléments de contexte (évolution de l'inflation et des mesures salariales, indicateurs clés sur les mesures passées et la masse salariale, focus sur l'évolution des salaires effectifs par emploi, point sur l'emploi, la rétribution, les minima et la garantie salariale) ;
- égalité professionnelle H/F (taux de féminisation des effectifs, différentiel de rémunération, répartition des effectifs, recrutements, évolution des effectifs) ;
- bilan social 2018.

Les échanges à l'appui de ces éléments ont permis de distinguer les points suivants :

- l'intérêt commun d'un accord de branche qui prenne en compte la diversité des populations mobilisées dans la transformation des métiers de la banque ;

- une vision globale des politiques salariales soucieuse de fédérer et sécuriser au moyen de mesures collectives et de reconnaître les compétences et les résultats des salariés par des mesures individuelles ;
- la réalité des situations des établissements de la branche qui doit prendre appui sur un accord équilibré, conciliant au mieux les exigences économiques et les enjeux sociaux.

À la suite de cinq réunions tenues les 11 septembre, 3 octobre, 14 novembre, 12 décembre et 18 décembre 2019, les parties signataires ont convenu que cet accord témoigne d'une volonté de maintenir un dialogue social de qualité dans la branche Banque populaire profitable à tous. Ainsi les mesures qui suivent ont été adoptées :

Article 1^{er} | Champ d'application de l'accord

Le champ d'application de l'accord comprend l'ensemble des entreprises du réseau des Banques populaires mentionné à l'article 5.I de la loi n° 2009-715 du 18 juin 2009 relative à l'organe central des Caisses d'épargne et des Banques populaires.

Article 2 | Salaire de référence

Le salaire de référence est égal au salaire annuel brut de base constaté le 31 décembre 2019 pour un temps plein.

Article 3 | Mesure salariale générale 2020

Les bénéficiaires de la mesure salariale visée par le présent article sont les salariés des entreprises définies à l'article 1^{er} du présent accord, inscrits à l'effectif au 31 décembre 2019 et au 1^{er} février 2020 sans discontinuité de contrat et dont le salaire de référence est inférieur ou égal à 50 000 €.

À effet du 1^{er} janvier 2020, les parties au présent accord ont arrêté la mesure suivante :

Une augmentation générale de 0,60 % du salaire de référence assortie d'un plancher de 200 € pour un temps plein.

La mise en œuvre de cette mesure interviendra sur le bulletin de paie du mois de février 2020.

En outre, au sein de chaque entreprise de la branche Banque populaire, une enveloppe dédiée à l'égalité salariale femmes/hommes adaptée à la réalité de chaque entreprise sera négociée.

Article 4 | Revalorisation des salaires minima conventionnels

Les parties signataires à l'accord décident de revaloriser de 4 % l'ensemble des salaires minima conventionnels.

Ainsi, au 1^{er} janvier 2020, les salaires annuels minima de branche pour une durée de travail correspondant à la durée légale du travail, sont fixés comme suit :

(Voir page suivante.)

| Niveau | Hors ancienneté < 5 ans | Tranche d'ancienneté = ou > 5 ans et < 10 ans | Tranche d'ancienneté = ou > 10 ans et < 15 ans | Tranche d'ancienneté = ou > 15 ans et < 20 ans | Tranche d'ancienneté = ou > 20 ans |
|--------|----------------------------|--|---|---|--|
| A | 20 125 | 20 342 | 20 954 | 21 575 | 22 220 |
| B | 20 451 | 20 671 | 21 292 | 21 936 | 22 591 |
| C | 20 883 | 21 108 | 21 743 | 22 398 | 23 062 |
| D | 21 819 | 22 043 | 22 706 | 23 384 | 24 085 |
| E | 22 851 | 23 094 | 23 788 | 24 503 | 25 238 |
| F | 24 925 | 25 194 | 25 951 | 26 730 | |
| G | 27 622 | 27 897 | 28 736 | 29 625 | |
| H | 30 468 | 30 774 | 31 697 | | |
| I | 37 227 | 37 599 | 38 723 | | |
| J | 44 977 | 45 425 | 46 790 | | |
| K | 53 514 | 54 057 | 55 677 | | |

Article 5 | *Clause de suivi de l'accord*

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou interprofessionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, les parties signataires pourront se réunir pour examiner et résoudre les éventuelles difficultés concernant les modalités d'application de l'accord.

Article 6 | *Durée, révision et publicité*

Article 6.1 | *Durée de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 1 an courant du 1^{er} janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6.2 | *Demande de révision*

La révision du présent accord intervient dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique aux parties habilitées à participer aux négociations de l'avenant de révision. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision. Les négociations concernant cette demande devront s'ouvrir au plus tard, dans un délai de 2 mois, à compter de la réception de la demande de révision.

Article 6.3 | *Dépôt et publicité*

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail, le présent accord sera déposé par BPCE en double exemplaire, 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 par BPCE au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 20 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

BÂTIMENT

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

Accord du 2 mars 2020

relatif aux indemnités de petits déplacements au 1^{er} avril 2020
(Haute-Savoie)

NOR : ASET2050457M

IDCC : 1596, 1597

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

BTP 74 ;

CAPEB 74,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

FO,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

En application du chapitre I^{er} du titre VIII des conventions collectives nationales du bâtiment du 8 octobre 1990, étendues par arrêtés ministériels du 8 février 1991 et du 12 février 1991, concernant d'une part, les 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 (IDCC 1596) et d'autre part, les 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 (IDCC 1597) les organisations représentatives d'employeurs et de salariés se sont réunies et ont déterminé les montants des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment du département de la Haute-Savoie.

Les parties signataires étant engagées par une convention collective nationale spécifique aux entreprises employant jusqu'à 10 salariés et une seconde pour les plus de 10 salariés, elles remplissent par ce biais l'exigence de dispositions propres aux entreprises employant moins de 50 salariés, issue de l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 2

Pour le département de la Haute-Savoie, les parties signataires du présent accord ont fixé en application de l'article VIII-18 des conventions collectives nationales précitées le barème des indemnités de petits déplacements des ouvriers du bâtiment comme suit :

- l'indemnité de repas est portée à : 10,81 € ;
- les indemnités de transport et de trajet comme dans le tableau ci-après :

| Indemnités de frais de transport | | | | | | Indemnité de trajet | | | | | |
|----------------------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------------|--------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Zone | | | | | | Zone | | | | | |
| 1A | 1B | 2 | 3 | 4 | 5 | 1A | 2B | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 0 à 5 km | 5 à 10 km | 10 à 20 km | 20 à 30 km | 30 à 40 km | 40 à 50 km | 0 à 5 km | 5 à 10 km | 10 à 20 km | 20 à 30 km | 30 à 40 km | 40 à 50 km |
| 1,68 | 2,50 | 5,80 | 9,15 | 12,68 | 16,05 | 0,87 | 1,44 | 2,86 | 4,21 | 5,46 | 6,98 |

Article 3

Les valeurs des indemnités de repas, de transport et de trajet fixées à l'article 2 entreront en application à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, direction générale du travail à Paris.

Le présent accord sera transmis pour information à la DIRECCTE, unité territoriale de la Haute-Savoie et remis au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes d'Annecy.

Article 5

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir en novembre 2020 pour faire un bilan de la conjoncture avant d'entamer la réflexion sur la revalorisation des indemnités de petits déplacements en vue de conclure un accord applicable au 1^{er} janvier 2021.

Fait à Annecy, le 2 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3117 | Convention collective nationale

IDCC : 843 | **BOULANGERIE-PÂTISSERIE**
(Entreprises artisanales)

Avenant n° 123 du 24 mars 2020
relatif aux salaires au 1^{er} mars 2020

NOR : ASET2050462M

IDCC : 843

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

CNBF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FNAAC CFE-CGC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les dispositions suivantes constituent l'avenant n° 123 à la convention collective nationale du 19 mars 1976, ci-après désignée « convention collective ».

Préambule

Conformément aux obligations issues des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, la confédération nationale de la boulangerie et boulangerie-pâtisserie française et les organisations syndicales de salariés se sont réunies et ont décidé de l'augmentation, au 1^{er} mars 2020, du salaire horaire minimum de la profession en modifiant les valeurs des points et des constantes, comme le prévoit l'article 10 de la convention collective nationale et de la rémunération annuelle brute des personnels d'encadrement en forfait jour, prévue par l'article 3 de l'avenant n° 97 de la convention collective nationale.

Compte tenu de la composition de la branche constituée pour la très grande part d'entreprises de moins de 50 salariés, cet avenant ne comporte pas de disposition particulière pour ces entreprises et s'applique à toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale quel que soit leur effectif comme le précise l'article 4 du présent avenant.

Article 1^{er}

Le salaire horaire minimum professionnel défini par l'article 10 de la convention collective nationale est fixé ainsi qu'il suit à partir du 1^{er} mars 2020 :

1. *Pour les coefficients 155 au 180 :*

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,0204 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,258 €.

2. *Pour les coefficients 185 au 240 :*

- la valeur monétaire du point est fixée à 0,019818 € ;
- la valeur monétaire de la constante est fixée à : 7,49368 €.

(Il est rappelé que : salaire horaire = valeur monétaire du point × coefficient hiérarchique + constante monétaire).

Article 2

Il résulte des dispositions de l'article 1^{er} du présent avenant que le salaire horaire minimum professionnel est à partir du 1^{er} mars 2020 :

a) Pour le personnel de fabrication :

- coefficient 155 : 10,42 € ;
- coefficient 160 : 10,52 € ;
- coefficient 170 : 10,73 € ;
- coefficient 175 : 10,83 € ;
- coefficient 185 : 11,16 € ;
- coefficient 190 : 11,26 € ;
- coefficient 195 : 11,36 € ;
- coefficient 240 : 12,25 €.

b) Pour le personnel de vente :

- coefficient 155 : 10,42 € ;
- coefficient 160 : 10,52 € ;
- coefficient 165 : 10,62 € ;
- coefficient 170 : 10,73 € ;
- coefficient 175 : 10,83 € ;
- coefficient 180 : 10,93 € ;
- coefficient 185 : 11,16 € ;
- coefficient 190 : 11,26 €.

c) Pour le personnel de services :

- coefficient 155 : 10,42 € ;
- coefficient 160 : 10,52 € ;
- coefficient 170 : 10,73 €.

Article 3

Les dispositions de l'article 3 « Rémunération » de l'avenant n° 97 relatives au statut du personnel d'encadrement sont partiellement modifiées.

Ainsi, les salariés cadre 1 bénéficient, à compter du 1^{er} mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 34 338 € pour un forfait annuel de 218 jours de travail.

Et les salariés cadre 2 bénéficient, à compter du 1^{er} mars 2020, d'une rémunération annuelle brute de 49 269 € ; étant rappelé que ces salariés ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

Article 4 | *Durée et champ d'application*

Le présent avenant n° 123 a une durée indéterminée.

Article 5 | *Date d'effet, dépôt et extension*

Les signataires conviennent de déposer et de demander l'extension du présent avenant conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 24 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3244 | Convention collective nationale

IDCC : 1505 | **COMMERCE DE DÉTAIL DES FRUITS ET LÉGUMES, ÉPICERIE ET PRODUITS LAITIERS**

Avenant n° 135 du 4 février 2020
relatif à l'évolution de la grille des salaires

NOR : ASET2050464M

IDCC : 1505

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

Saveurs commerce ;

FECP ;

FNSCMF ;

2CP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

FNAA CFE-CGC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche « Commerce de détail de fruits et légumes, épicerie et produits laitiers » se sont réunis le 4 février 2020 dans le cadre de la négociation annuelle des salaires minima conventionnels.

Hors la grille à suivre relative aux salaires minima hiérarchiques, les partenaires sociaux ont pris l'engagement de négocier dans les meilleurs délais sur des sujets qui peuvent également avoir un impact sur le pouvoir d'achat des salariés de la branche, à savoir, notamment :

- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la mise en œuvre des nouveaux dispositifs d'intéressement et de participation à la suite de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises dite « loi Pacte » ;
- les conditions de mise en œuvre d'une prime annuelle.

Les partenaires sociaux regrettent aussi de devoir constater les effets des délais toujours plus longs de l'extension des accords par le ministère.

Pour mémoire, le dernier accord relatif aux salaires minima hiérarchiques, signé le 22 janvier 2018, n'a été étendu que par arrêté du 19 décembre 2018. De tels délais créent des distorsions de concurrence importantes entre les entreprises de la branche qui sont majoritairement de très petites entreprises du commerce.

Plus encore, ces délais marquent un mépris à l'encontre des salariés pour lesquels ces négociations sont le moyen essentiel, voire unique, de gain de pouvoir d'achat.

Par conséquent, les partenaires sociaux précisent que le présent avenant prendra effet pour toutes les entreprises de la branche à la date de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2020 si l'extension n'est pas intervenue le 31 août 2020.

Compte tenu de l'objet du présent avenant, le texte ne contient pas de disposition spécifique applicable aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 1^{er}

(En euros.)

| Niveau | Taux horaire | Salaire mensuel |
|--------|--------------|-----------------|
| E1 | 10,29 | 1 560,96 |
| E2 | 10,59 | 1 605,93 |
| E3 | 10,62 | 1 610,54 |
| E4 | 10,86 | 1 646,56 |
| E5 | 11,02 | 1 671,56 |
| E6 | 11,15 | 1 691,86 |
| E7 | 11,46 | 1 738,73 |
| AM1 | 14,13 | 2 143,33 |
| AM2 | 14,63 | 2 218,45 |
| C1 | 17,72 | 2 686,95 |
| C2 | 19,99 | 3 032,19 |

Article 2

L'application de cet accord de salaires doit, dans une même entreprise, donner lieu au respect du principe « à travail égal, salaire égal ».

Conformément à ce principe et aux dispositions du code du travail et de la convention collective, les entreprises veilleront au respect de :

- l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. Les femmes, sans que les absences pour maternité y fassent obstacle, se voient attribuer, dans les mêmes conditions que les hommes, le niveau de classification et le salaire prévus par la présente convention collective et bénéficient des mêmes conditions de promotion et/ou d'évolution, notamment salariale ;
- l'égalité de traitement entre les salariés quels que soient notamment leur origine, âge, apparence physique, patronyme, situation de famille, activités syndicales ou convictions religieuses.

Article 3 | Entrée en vigueur. Révision. Dénonciation

Le présent avenant remplace et annule dans toutes ses dispositions l'avenant n° 126 du 22 janvier 2018.

Il est applicable à la date de son extension et au plus tard le 1^{er} septembre 2020 si l'extension n'est pas intervenue le 31 août 2020.

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

Article 4 | Formalités administratives

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et au greffe du conseil de prud'hommes.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, son extension.

Fait à Paris, le 4 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3252 | Convention collective nationale

IDCC : 3013 | **LIBRAIRIE**

Accord du 12 décembre 2019

relatif au dispositif de la Pro-A

NOR : ASET2050455M

IDCC : 3013

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

SLF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

FCS UNSA,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Au regard des enjeux économiques et sociaux constatés dans le secteur de la librairie : concurrence de la vente en ligne, de la grande distribution, évolution des habitudes de consommation des lecteurs, etc., la branche connaît de fortes mutations nécessitant l'acquisition de nouvelles compétences ou la mise à niveau des connaissances pour éviter leur obsolescence.

Les compétences principales à acquérir ou à mettre à jour se trouvent notamment dans les domaines des animations, dans la librairie, hors les murs, ou via les réseaux sociaux, la gestion des logiciels professionnels, des nouvelles technologies, l'enrichissement des connaissances dans des domaines et spécialités de la librairie, la relation aux clients, le management, les nouvelles réglementations etc.

Les mutations du secteur ont aussi des conséquences sur l'économie de certaines librairies qui peuvent nécessiter la reconversion d'un certain nombre de salariés.

Ainsi, le développement et l'adaptation des salariés de la branche sont un enjeu essentiel. Les salariés doivent être en mesure d'accroître leur compétence afin d'accompagner l'évolution et les mutations du secteur. L'ensemble des solutions formatives ont donc un fort intérêt pour les salariés et les employeurs.

Le secteur disposant de diverses qualifications adaptées à ces enjeux et mutations, qui peuvent être suivies en alternance, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) a un

fort intérêt, en permettant notamment aux salariés d'acquérir des compétences dans l'objectif de changer de métier ou de profession.

Qu'il s'agisse de changement de poste, de métier, en interne ou dans une autre entreprise, élargir ses compétences, en acquérir de nouvelles, grâce à l'acquisition d'une qualification reconnue, permettra aux salariés qui le souhaitent d'évoluer dans le secteur de la librairie, ou des secteurs connexes.

Les partenaires sociaux de la branche souhaitent donc permettre aux salariés intéressés de pouvoir disposer de ce dispositif.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre et les conditions de mise en place du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche de la librairie.

Article 2 | Champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre les employeurs et les salariés des entreprises relevant de la branche de la librairie, dont l'activité principale, en termes de chiffre d'affaires, est constituée de la vente de livres dans les départements français de la métropole ainsi qu'en Guadeloupe, Guyane, Martinique, à Mayotte, La Réunion, Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le champ d'application comprend les commerces de librairie dont la clientèle est constituée de particuliers, d'entreprises ou d'administrations, que ces commerces vendent des livres neufs ou d'occasion, quelles que soient les modalités de vente de livres. À ce titre, le commerce de vente de livres via les outils de communication, tels qu'internet, est également compris dans le champ d'application de cet accord.

Sont visés principalement :

- les commerces de librairie qui relèvent du code 47.61Z ;
- les commerces de livres d'occasion qui relèvent du code 47.79Z, à l'exclusion des commerces dont l'activité principale consiste en la vente de livres anciens et de valeur.

Lorsque l'établissement a plusieurs domaines d'activité, le critère de détermination de la convention collective applicable est celui du chiffre d'affaires réalisé par l'activité principale. Dès lors que la vente de livres procure à une entreprise la plus grande partie de son chiffre d'affaires annuel, elle doit appliquer les dispositions du présent accord.

Article 3 | Salariés concernés

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la Pro-A est accessible aux salariés en emploi et réservée aux salariés qui n'ont pas atteint une qualification correspondant au niveau de la licence.

La Pro-A peut être réalisée par des salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CIU) à durée indéterminée.

La Pro-A est également accessible aux salariés qui seraient placés en activité partielle, anciennement appelé chômage partiel.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Article 4 | Objet de la Pro-A

La Pro-A a pour objet d'acquérir une qualification dans le cadre d'une formation en alternance ou de la VAE (validation des acquis de l'expérience), afin de permettre au salarié remplissant les

conditions citées à l'article 3 du présent accord, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle.

L'évolution ou la reconversion peut se faire tant en interne de l'entreprise ou du groupe, que dans une autre entreprise.

À l'issue de la Pro-A, et lorsque le salarié a obtenu la qualification concernée, les partenaires sociaux de la branche incitent les employeurs à prendre en compte, dans la mesure du possible, les nouvelles compétences acquises par le salarié au cours de sa formation, afin de lui proposer une évolution ou une promotion.

La formation en alternance dans le cadre de la Pro-A associe des enseignements, généraux, professionnels et technologiques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les enseignements généraux peuvent être dispensés par des organismes de formation publics ou privés ou par l'entreprise lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Article 5 | Qualifications accessibles par la Pro-A

Compte tenu des dispositions du préambule du présent accord, les partenaires sociaux de la branche confirment que le dispositif de la Pro-A de la branche de la librairie cible les certifications professionnelles répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation.

Les salariés doivent viser une qualification identique ou supérieure à celle qu'ils détiennent au moment de leur demande.

Les certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour les salariés de la branche de la librairie (IDCC 3013, convention collective de la librairie), sont définies en annexe du présent accord.

Par ailleurs, les dispositions légales prévoient que la Pro-A peut être mobilisée pour financer l'obtention d'une certification interprofessionnelle du socle de connaissance et de compétences (CléA ou CléA numérique) qui couvrent les domaines suivants : communication en français, utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel, capacité à apprendre tout au long de sa vie, maîtrise des gestes et postures, respect des règles d'hygiène, de sécurité et environnementales élémentaires.

Article 6 | Prise en charge des coûts de la Pro-A

Article 6.1 | Coûts pédagogiques et frais annexes (transport et hébergement)

Le montant des prises en charge à ce titre est déterminé par les membres de la CPNEFP de la branche de la librairie et transmis pour validation par le conseil d'administration de l'OPCO de la branche.

À la date de signature du présent accord, le montant de cette prise en charge s'élève à 3 000 euros.

Les modalités de continuation et de financement des enseignements, comme des actions d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire de la Pro-A dont le contrat de travail a été rompu, si ce dernier n'a pas été à l'initiative de la rupture, seront également déterminées par la CPNEFP de la branche.

Article 6.2 | Rémunération

La loi donne la possibilité d'une prise en charge de la rémunération du salarié en Pro-A dans la limite du Smic.

Les partenaires sociaux souhaitent utiliser cette possibilité si les conditions financières du régime de la branche le permettent et que l'OPCO permet une décision en ce sens.

La CPNEFP de la branche pourra transmettre des demandes sur ce sujet à l'OPCO pour validation en conseil d'administration.

Article 7 | Mise en œuvre du dispositif

Article 7.1 | La demande de Pro-A

L'initiative de mobiliser la Pro-A appartient tant au salarié qu'à l'employeur.

La demande de prise en charge doit être envoyée à l'OPCO dont dépend l'employeur. Les modalités de la demande sont déterminées par chaque OPCO.

La décision de prise en charge appartient à l'OPCO.

Article 7.2 | Avenant au contrat de travail

La réalisation d'une Pro-A nécessite la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

La durée de l'avenant au contrat de travail est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, sa durée peut être portée à 24 mois pour les formations listées en annexe du présent accord.

La durée de l'avenant peut être portée à 36 mois pour les publics prioritaires :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- les bénéficiaires des minima sociaux : RSA, ASS, AAH ;
- les personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

L'avenant au contrat de travail doit être déposé auprès de l'autorité administrative sur le portail de l'alternance : https://www.alternance.emploi.gouv.fr/portail_alternance/.

Article 8 | Modalités de réalisation de la formation

Article 8.1 | Formation pendant et/ou hors du temps de travail

La formation peut avoir lieu sur le temps de travail et/ou en dehors du temps de travail. Un cumul des deux modalités est donc possible.

Lorsque la formation est faite sur le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

Lorsqu'elle est faite en dehors du temps de travail, l'accord écrit du salarié est obligatoire.

La durée de la formation hors temps de travail est limitée à 30 heures par salarié et par an ou à 2 % du forfait jours ou heures.

Article 8.2 | Désignation d'un tuteur

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire de la Pro-A.

Le tuteur doit notamment guider le salarié, organiser son activité, veiller au respect de son emploi du temps et contribuer à son acquisition de savoir-faire professionnels. Il assure la liaison avec l'organisme chargé de former le salarié hors de l'entreprise et participe à son évaluation. Ce tuteur est choisi, comme dans le cadre du contrat de professionnalisation, parmi les salariés

qualifiés de l'entreprise. Ce salarié doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de formation poursuivi. S'il remplit ces conditions, et à défaut de salarié disponible, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat. Le tuteur doit bénéficier du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former. Il ne peut les exercer auprès de plus de deux salariés.

Les conditions de prise en charge du tutorat par l'OPCO sont identiques à celles prévues dans le cadre d'un contrat de professionnalisation.

Article 8.3 | Durée des enseignements

Aux termes des dispositions légales, la durée des enseignements est de 150 heures minimum.

Les partenaires sociaux de la branche, constatent que des formations en alternance listées dans l'annexe au présent accord et éligibles à la Pro-A dans la branche de la librairie, contiennent des durées d'enseignements pouvant aller jusqu'à 50 % de la durée totale de la formation. Ils décident donc que la durée des enseignements peut être portée à 50 % de la durée de l'avenant au contrat de travail.

Article 9 | Entreprises de moins de 50 salariés

La taille des entreprises de la branche, très majoritairement de moins de 50 salariés, ainsi que l'objet de l'accord, qui met en place le dispositif de la Pro-A au bénéfice de l'ensemble des salariés de la branche, justifie que l'accord ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 10 | Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord peut faire à tout moment l'objet d'une révision en tout ou partie de ses dispositions. Les modalités de révision de cet accord sont fixées à l'article L. 2261-7 du code du travail. Les dispositions dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de l'avenant de révision.

L'accord peut être dénoncé par les parties signataires sous réserve du respect du préavis de 3 mois, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du code du travail.

Article 11 | Entrée en vigueur

Le présent avenant entrera en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 12 | Notification, dépôt et extension

Les parties signataires mandatent l'organisation d'employeurs signataire pour effectuer les démarches nécessaires à l'extension du présent avenant et aux formalités de publicité.

À l'expiration du délai d'opposition prévu à l'article L. 223-8 du code du travail, le présent avenant fera l'objet d'une procédure de dépôt. Il sera déposé auprès des services du ministère chargé du travail et des conventions collectives ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-6 du code du travail.

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

Fait à Paris, le 12 décembre 2019.

(Suivent les signatures.)

Annexe Liste des qualifications éligibles au dispositif de la Pro-A

| Niveau EN | type de certification | Libellé de la certification | N° RNCP |
|-----------|-----------------------|---|---------|
| 3 | CAP | CAP – Employé de vente spécialisé option D : produits de librairie-papeterie-presse | 4636 |
| 3 | CAP | CAP – Employé de vente spécialisé option B : produits d'équipements courants | 1179 |
| 3 | CAP | Employé de vente spécialisé option C : services à la clientèle | 834 |
| 3 | CAP | CAP – Opérateur/opératrice logistique | 22689 |
| 3 | | Opérateur logistique polyvalent | 28737 |
| 3 | Titre professionnel | TP – Employé commercial en magasin | 8812 |
| 4 | BP | BP Libraire | 7061 |
| 4 | BP | Bac pro Commerce | 759 |
| 4 | BP | Bac pro – Métiers du commerce et de la vente option A : animation et gestion de l'espace commercial | 32208 |
| 4 | BP | Bac pro – Métiers du commerce et de la vente option B : prospection clientèle et valorisation de l'offre commerciale | 32259 |
| 4 | | Employé de vente polyvalent en magasin | 18121 |
| 4 | | Vendeur conseiller commercial (CCI France) | 23932 |
| 4 | Bac pro | Bac pro – Logistique | 1120 |
| 4 | Titre professionnel | TP – Vendeur(se)-conseil en magasin | 13620 |
| 5 | BTS | BTS Management des unités commerciales | 462 |
| 5 | BTS | BTS – Services informatiques aux organisations | 17108 |
| 5 | DUT | DUT – Informatique | 20654 |
| 5 | | Gestionnaire d'unité commerciale, option généraliste – option spécialisée | 23827 |
| 5 | Titre professionnel | TP – Technicien supérieur/technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique | 1901 |
| 5 | Titre professionnel | TP – Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique | 17989 |
| 5 | Titre professionnel | Titre professionnel manager d'unité marchande | 32291 |
| 5 | | Chargé de communication et de marketing | 28747 |
| 5 | | Assistant web et marketing | 24815 |
| 5 | BTS | BTS – Assistant de gestion de PME-PMI à référentiel commun européen. | 6989 |

| Niveau EN | type de certification | Libellé de la certification | N° RNCP |
|-----------|-----------------------|---|------------|
| 5 | | Assistant de gestion | 32018 |
| 5 | | Assistant de gestion des petites entreprises | 34021 |
| 5 | | Assistant de gestion | 34193 |
| 5 | DUT | DUT – Information-communication option métiers du livre et du patrimoine | 2688 |
| 6 | Bac + 3 | Responsable du développement de l'unité commerciale | 26187 |
| 6 | licence | Licence information-communication | 24468 |
| 6 | Licence pro | Métiers du livre : édition et commerce du livre | 30151 |
| 6 | | Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG) | 4875 |
| 6 | Licence pro | Licence professionnelle – E-commerce et marketing numérique (fiche nationale) | 30060 |
| 6 | | Responsable de la distribution | 27365 |
| 6 | | Responsable opérationnel de la distribution | 19369 |
| 6 | | Responsable en développement marketing et vente | 19384 |
| 6 | | Responsable commercial et marketing | 9842 |
| 6 | | Responsable management opérationnel commercial et marketing | 27364 |
| 7 | Master | Master – Culture et communication mention : édition, spécialité : commercialisation du livre | 10090 |
| 7 | Master | Master information-communication | 31496 |
| 7 | Master | Master métier du livre et de l'édition | 34100 |
| 7 | | Master management (Lille 1) | Non trouvé |

Convention collective régionale

IDCC : **1059** | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, ÉLECTRIQUES,
ÉLECTRONIQUES ET CONNEXES**

(Midi-Pyrénées)

(21 février 1980)

(Étendue par arrêté du 8 juillet 1987,

Journal officiel du 22 juillet 1987)

Avenant du 5 mars 2020

relatif à la fixation des barèmes des taux effectifs garantis
et des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier
et de la prime de vacances pour l'année 2020

NOR : ASET2050463M

IDCC : 1059

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

UIMM Midi-Pyrénées,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FO métaux ;

SIPEM CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux se sont réunis le 6 février 2020 pour partager une analyse de la situation économique et sociale, en vue de leur permettre de négocier, pour 2020, la réévaluation du barème des taux effectifs garantis, des rémunérations minimales hiérarchiques, de l'indemnité de panier et de la prime de vacances.

Article 1^{er} | Taux effectifs garantis

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 B de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes joints en annexe fixent les taux effectifs garantis.

Ces taux sont établis à partir de l'année 2020.

Les présents barèmes figurant en annexe seront adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

La vérification de l'application des présents barèmes se fera au plus tard au 31 décembre 2020.

Les taux effectifs garantis englobent l'ensemble des éléments bruts de salaires quelles qu'en soient la nature et la périodicité, soit toutes les sommes brutes versées en contrepartie du travail effectif et/ou directement ou indirectement à l'occasion du travail et figurant sur le bulletin de paie et supportant des cotisations en vertu de la législation de sécurité sociale, à l'exception :

- de la prime d'ancienneté prévue par l'article 9 de l'avenant « Mensuels » ;
- des primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel et bénévole ;
- des majorations pour travaux pénibles, dangereux, insalubres, découlant à ce titre des dispositions de la présente convention collective ;
- des sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais ;
- des sommes découlant de la participation ou de l'intéressement au sens de la législation.

Si les données économiques le nécessitent, les parties signataires s'engagent à se revoir avant le 31 décembre 2020.

Article 2 | Rémunérations minimales hiérarchiques

Dans le cadre des dispositions de l'article 6.1 A de l'avenant « Mensuels » à la convention collective du 1^{er} avril 1980, les barèmes des rémunérations minimales hiérarchiques résultant de l'avenant du 26 février 2019 sont remplacés par les barèmes figurant en annexe.

À compter du 1^{er} avril 2020, il est appliqué une valeur de point commune à tous les départements couverts par la convention collective du 1^{er} avril 1980.

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures est fixée comme suit :

■ Pour la Haute-Garonne et Midi-Pyrénées 4,783 €.

La valeur du point ci-dessus est appliquée aux coefficients définis à l'article 10 de l'accord national du 21 juillet 1975 sur la classification.

Le montant de la prime d'ancienneté varie avec l'horaire de travail et supporte les majorations pour heures supplémentaires conformément à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980.

Les présents barèmes devront être adaptés à l'horaire de travail effectif auquel sont soumis les salariés.

Article 3 | Indemnité de panier

L'indemnité de panier prévue à l'article 6.5 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée au taux forfaitaire de 6,65 € à compter du 1^{er} avril 2020.

Article 4 | Prime de vacances

À compter de la signature du présent avenant, la prime de vacances prévue à l'article 10 de l'avenant « Mensuels » de la convention collective du 1^{er} avril 1980 est fixée à 57 €.

Conformément à l'article L. 3123-5, alinéa 3, du code du travail, cette prime est due au *pro rata temporis* pour les salariés à temps partiel.

Article 5 | Égalité professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe d'égalité professionnelle et au contenu de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'accord national du 12 décembre 2013 visant à mettre en place une politique durable en faveur de l'insertion professionnelle et de l'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises de la métallurgie.

Article 7

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée.

Article 8 | **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 9

Le présent accord fera l'objet des mesures de publicité prévues par la législation en vigueur.

Fait à Toulouse, le 5 mars 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe I

Barème des rémunérations minimales hiérarchiques au 1^{er} avril 2020

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Valeur du point : soit 4,783 €.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

| Niv. | Éch. | Coef. | Administratif et technicien | Ouvrier | | Agent de maîtrise d'atelier | | | |
|--|------|-------|--------------------------------|-----------------------|-------|-----------------------------|-------|-----------------------|------------------------|
| | | | | Majoration 5 % (1) | | Majoration 7 % (1) | | Majoration 8 % (2) | Majoration 10 % (2) |
| I | 1 | 140 | 670 | O 1 | 703 | | | | |
| | 2 | 145 | 694 | O 2 | 728 | | | | |
| | 3 | 155 | 741 | O 3 | 778 | | | | |
| II | 1 | 170 | 813 | P 1 | 854 | | | | |
| | 2 | 180 | 861 | | | | | | |
| | 3 | 190 | 909 | P 2 | 954 | | | | |
| III | 1 | 215 | 1 028 | P 3 | 1 080 | AM1 | 1 100 | 1 111 | 1 131 |
| | 2 | 225 | 1 076 | | | | | | |
| | 3 | 240 | 1 148 | T A | 1 205 | AM2 | 1 228 | 1 240 | 1 263 |
| IV | 1 | 255 | 1 220 | T A | 1 281 | AM3 | 1 305 | 1 317 | 1 342 |
| | 2 | 270 | 1 291 | T A | 1 356 | | | | |
| | 3 | 285 | 1 363 | T A | 1 431 | AM4 | 1 458 | 1 472 | 1 499 |
| V | 1 | 305 | 1 459 | | | AM5 | 1 561 | 1 576 | 1 605 |
| | 2 | 335 | 1 602 | | | AM6 | 1 714 | 1 730 | 1 762 |
| | 3 | 365 | 1 746 | | | AM7 | 1 868 | 1 885 | 1 920 |
| | | 395 | 1 889 | | | AM7 | 2 021 | 2 040 | 2 078 |
| (1) Suivant l'accord national du 30 janvier 1980. | | | | | | | | | |
| (2) Suivant l'avenant relatif à certaines catégories de mensuels ID 6. | | | | | | | | | |

Annexe II

Barème des taux effectifs garantis à partir de l'année 2020

Base : 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures.

Champ d'application : Haute-Garonne et Midi-Pyrénées

(En euros.)

| Niveau | Échelon | Coefficient | TEG Annuel |
|--------|---------|-------------|------------|
| I | 1 | 140 | 18 474 |
| | 2 | 145 | 18 596 |
| | 3 | 155 | 18 734 |
| II | 1 | 170 | 19 176 |
| | 2 | 180 | 19 467 |
| | 3 | 190 | 19 787 |
| III | 1 | 215 | 20 408 |
| | 2 | 225 | 20 802 |
| | 3 | 240 | 21 464 |
| IV | 1 | 255 | 22 143 |
| | 2 | 270 | 22 918 |
| | 3 | 285 | 23 912 |
| V | 1 | 305 | 25 262 |
| | 2 | 335 | 27 692 |
| | 3 | 365 | 30 334 |
| | | 395 | 33 340 |

Brochure n° 3126 | Convention collective régionale

IDCC : 54 | **INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES
(OETAM)
(Région parisienne)**

Avenant du 17 février 2020

relatif au barème des taux effectifs garantis annuels et aux primes
pour l'année 2020

NOR : ASET2050454M

IDCC : 54

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

GIM RP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CFTC métallurgie Île-de-France ;

FO métallurgie RP ;

SMIDEF ;

CFDT UPSM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de la convergence des taux garantis annuels et de la valeur du point d'ancienneté de la région parisienne et de la Seine-et-Marne. Cette étape permet d'engager la convergence des conventions collectives des mensuels pour aboutir à un seul texte en Île-de-France, dans l'attente de la conclusion et du déploiement d'un dispositif commun en cours de négociation pour la France entière.

Article 1^{er}

Les taux garantis annuels prévus à l'article 9 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2020 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2020.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux garantis annuels.

Tous les taux garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2020, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

L'indemnité de restauration sur le lieu de travail prévue à l'article 18 de l'avenant « Mensuels » est portée à 7,30 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 3

La valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, reste fixée à 4,99077 € au 1^{er} janvier 2020.

Article 4

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

Article 5

La fixation du barème des appointements annuels minimaux tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2020. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,5 % d'ici la fin de l'année 2020, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 6

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 17 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème de taux garantis annuels applicables en région parisienne pour l'année 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

| | | Administratif et technicien | Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier) | | Ouvrier | | Agent de maîtrise d'atelier | |
|------------|-----|--------------------------------|---|-----|---------|--------|-----------------------------|--------|
| Niveau I | 140 | Échelon 1 | 18 698 | | O1 | 18 698 | | |
| | 145 | Échelon 2 | 18 898 | | O2 | 19 043 | | |
| | 155 | Échelon 3 | 19 097 | | O3 | 19 445 | | |
| Niveau II | 170 | Échelon 1 | 19 137 | | P1 | 19 554 | | |
| | 180 | Échelon 2 | 19 352 | | | | | |
| | 190 | Échelon 3 | 19 572 | | P2 | 20 166 | | |
| Niveau III | 215 | Échelon 1 | 20 001 | AM1 | P3 | 20 923 | AM1 | 21 310 |
| | 225 | Échelon 2 | 21 036 | | | | | |
| | 240 | Échelon 3 | 22 046 | AM2 | TA1 | 23 117 | AM2 | 23 454 |
| Niveau IV | 255 | Échelon 1 | 22 739 | AM3 | TA2 | 23 822 | AM3 | 24 135 |
| | 270 | Échelon 2 | 24 032 | | TA3 | 25 252 | | |
| | 285 | Échelon 3 | 25 402 | AM4 | TA4 | 26 688 | AM4 | 27 061 |

| | | Administratif et technicien | Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier) | | Ouvrier | | Agent de maîtrise d'atelier | |
|----------|-----|--------------------------------|---|-----|---------|--|-----------------------------|--------|
| Niveau V | 305 | Échelon 1 | 26 784 | AM5 | 26 784 | | AM5 | 28 467 |
| | 335 | Échelon 2 | 29 370 | AM6 | 29 370 | | AM6 | 32 300 |
| | 365 | Échelon 3 | 31 882 | AM7 | 31 882 | | AM7 | 34 080 |
| | 395 | Échelon 3 | 34 535 | AM7 | 34 535 | | AM7 | 36 832 |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en région parisienne applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 4,99077 €.

Administratif et technicien – Agent de maîtrise (sauf agent maîtrise d'atelier)

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 698,71 | 20,96 | 27,95 | 34,94 | 41,92 | 48,91 | 55,90 | 62,88 | 69,87 | 76,86 | 83,85 | 90,83 | 97,82 | 104,81 |
| | 2 | 145 | 723,66 | 21,71 | 28,95 | 36,18 | 43,42 | 50,66 | 57,89 | 65,13 | 72,37 | 79,60 | 86,84 | 94,08 | 101,31 | 108,55 |
| | 3 | 155 | 773,57 | 23,21 | 30,94 | 38,68 | 46,41 | 54,15 | 61,89 | 69,62 | 77,36 | 85,09 | 92,83 | 100,56 | 108,30 | 116,04 |
| II | 1 | 170 | 848,43 | 25,45 | 33,94 | 42,42 | 50,91 | 59,39 | 67,87 | 76,36 | 84,84 | 93,33 | 101,81 | 110,30 | 118,78 | 127,26 |
| | 2 | 180 | 898,34 | 26,95 | 35,93 | 44,92 | 53,90 | 62,88 | 71,87 | 80,85 | 89,83 | 98,82 | 107,80 | 116,78 | 125,77 | 134,75 |
| | 3 | 190 | 948,25 | 28,45 | 37,93 | 47,41 | 56,90 | 66,38 | 75,86 | 85,34 | 94,83 | 104,31 | 113,79 | 123,27 | 132,76 | 142,24 |
| III | 1 | 215 | 1 073,02 | 32,19 | 42,92 | 53,65 | 64,38 | 75,11 | 85,84 | 96,57 | 107,30 | 118,03 | 128,76 | 139,49 | 150,22 | 160,95 |
| | 2 | 225 | 1 122,92 | 33,69 | 44,92 | 56,15 | 67,38 | 78,60 | 89,83 | 101,06 | 112,29 | 123,52 | 134,75 | 145,98 | 157,21 | 168,44 |
| | 3 | 240 | 1 197,78 | 35,93 | 47,91 | 59,89 | 71,87 | 83,84 | 95,82 | 107,80 | 119,78 | 131,76 | 143,73 | 155,71 | 167,69 | 179,67 |
| IV | 1 | 255 | 1 272,65 | 38,18 | 50,91 | 63,63 | 76,36 | 89,09 | 101,81 | 114,54 | 127,27 | 139,99 | 152,72 | 165,44 | 178,17 | 190,90 |
| | 2 | 270 | 1 347,51 | 40,43 | 53,90 | 67,38 | 80,85 | 94,33 | 107,80 | 121,28 | 134,75 | 148,23 | 161,70 | 175,18 | 188,65 | 202,13 |
| | 3 | 285 | 1 422,37 | 42,67 | 56,89 | 71,12 | 85,34 | 99,57 | 113,79 | 128,01 | 142,24 | 156,46 | 170,68 | 184,91 | 199,13 | 213,36 |
| V | 1 | 305 | 1 522,18 | 45,67 | 60,89 | 76,11 | 91,33 | 106,55 | 121,77 | 137,00 | 152,22 | 167,44 | 182,66 | 197,88 | 213,11 | 228,33 |
| | 2 | 335 | 1 671,91 | 50,16 | 66,88 | 83,60 | 100,31 | 117,03 | 133,75 | 150,47 | 167,19 | 183,91 | 200,63 | 217,35 | 234,07 | 250,79 |
| | 3 | 365 | 1 821,63 | 54,65 | 72,87 | 91,08 | 109,30 | 127,51 | 145,73 | 163,95 | 182,16 | 200,38 | 218,60 | 236,81 | 255,03 | 273,24 |
| | 3 | 395 | 1 971,35 | 59,14 | 78,85 | 98,57 | 118,28 | 137,99 | 157,71 | 177,42 | 197,14 | 216,85 | 236,56 | 256,28 | 275,99 | 295,70 |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en région parisienne applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 4,99077 €.

Ouvrier

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 733,64 | 22,01 | 29,35 | 36,68 | 44,02 | 51,35 | 58,69 | 66,03 | 73,36 | 80,70 | 88,04 | 95,37 | 102,71 | 110,05 |
| | 2 | 145 | 759,84 | 22,80 | 30,39 | 37,99 | 45,59 | 53,19 | 60,79 | 68,39 | 75,98 | 83,58 | 91,18 | 98,78 | 106,38 | 113,98 |
| | 3 | 155 | 812,25 | 24,37 | 32,49 | 40,61 | 48,74 | 56,86 | 64,98 | 73,10 | 81,23 | 89,35 | 97,47 | 105,59 | 113,72 | 121,84 |
| II | 1 | 170 | 890,85 | 26,73 | 35,63 | 44,54 | 53,45 | 62,36 | 71,27 | 80,18 | 89,09 | 97,99 | 106,90 | 115,81 | 124,72 | 133,63 |
| | 3 | 190 | 995,66 | 29,87 | 39,83 | 49,78 | 59,74 | 69,70 | 79,65 | 89,61 | 99,57 | 109,52 | 119,48 | 129,44 | 139,39 | 149,35 |
| III | 1 | 215 | 1 126,67 | 33,80 | 45,07 | 56,33 | 67,60 | 78,87 | 90,13 | 101,40 | 112,67 | 123,93 | 135,20 | 146,47 | 157,73 | 169,00 |
| | 3 | 240 | 1 257,67 | 37,73 | 50,31 | 62,88 | 75,46 | 88,04 | 100,61 | 113,19 | 125,77 | 138,34 | 150,92 | 163,50 | 176,07 | 188,65 |
| IV | 1 | 255 | 1 336,28 | 4,09 | 53,45 | 66,81 | 80,18 | 93,54 | 106,90 | 120,27 | 133,63 | 146,99 | 160,35 | 173,72 | 187,08 | 200,44 |
| | 2 | 270 | 1 414,88 | 42,45 | 56,60 | 70,74 | 84,89 | 99,04 | 113,19 | 127,34 | 141,49 | 155,64 | 169,79 | 183,93 | 198,08 | 212,23 |
| | 3 | 285 | 1 493,49 | 44,80 | 59,74 | 74,67 | 89,61 | 104,54 | 119,48 | 134,41 | 149,35 | 164,28 | 179,22 | 194,15 | 209,09 | 224,02 |

Agent de maîtrise d'atelier

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| III | 1 | 215 | 1 148,13 | 34,44 | 45,93 | 57,41 | 68,89 | 80,37 | 91,85 | 103,33 | 114,81 | 126,29 | 137,78 | 149,26 | 160,74 | 172,22 |
| | 3 | 240 | 1 281,63 | 38,45 | 51,27 | 64,08 | 76,90 | 89,71 | 102,53 | 115,35 | 128,16 | 140,98 | 153,80 | 166,61 | 179,43 | 192,24 |
| IV | 1 | 255 | 1 361,73 | 40,85 | 54,47 | 68,09 | 81,70 | 95,32 | 108,94 | 122,56 | 136,17 | 149,79 | 163,41 | 177,02 | 190,64 | 204,26 |
| | 3 | 285 | 1 521,94 | 45,66 | 60,88 | 76,10 | 91,32 | 106,54 | 121,76 | 136,97 | 152,19 | 167,41 | 182,63 | 197,85 | 213,07 | 228,29 |
| V | 1 | 305 | 1 628,74 | 48,86 | 65,15 | 81,44 | 97,72 | 114,01 | 130,30 | 146,59 | 162,87 | 179,16 | 195,45 | 211,74 | 228,02 | 244,31 |
| | 2 | 335 | 1 788,94 | 53,67 | 71,56 | 89,4 | 107,34 | 125,23 | 143,12 | 161,00 | 178,89 | 196,78 | 214,67 | 232,56 | 250,45 | 268,34 |
| | 3 | 365 | 1 949,15 | 58,47 | 77,97 | 97,46 | 116,95 | 136,44 | 155,93 | 175,42 | 194,92 | 214,41 | 233,90 | 253,39 | 272,88 | 292,37 |
| | 3 | 395 | 2 109,35 | 63,28 | 84,37 | 105,47 | 126,56 | 147,65 | 168,75 | 189,84 | 210,94 | 232,03 | 253,12 | 274,22 | 295,31 | 316,40 |

Convention collective départementale

**IDCC : 911 | INDUSTRIES MÉTALLURGIQUES, MÉCANIQUES,
ÉLECTRIQUES, CONNEXES ET SIMILAIRES**

(Seine-et-Marne)

(30 novembre 1976)

(Étendue par arrêté du 28 février 1980,

Journal officiel du 11 avril 1980)

Avenant du 17 février 2020

relatif au barème des taux effectifs garantis annuels (TEGA)
et aux primes pour l'année 2020

NOR : ASET2050452M

IDCC : 911

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

UIMM 77,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SMIDEF ;

STM77 CFDT ;

USM FO 77,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux décident de la convergence des taux garantis annuels et de la valeur du point d'ancienneté de la région parisienne et de la Seine-et-Marne. Cette étape permet d'engager la convergence des conventions collectives des mensuels pour aboutir à un seul texte en Île-de-France, dans l'attente de la conclusion et du déploiement d'un dispositif commun en cours de négociation pour la France entière.

Article 1^{er}

Les taux effectifs garantis annuels prévus à l'article 4 de l'avenant « Mensuels » sont fixés pour l'année 2020 par un barème exprimé en euros figurant en annexe du présent avenant et constituent la rémunération annuelle en dessous de laquelle ne pourra être rémunéré aucun salarié adulte et ayant atteint 1 an de présence continue dans l'entreprise au 31 décembre 2020.

Le présent barème est établi sur la base de l'horaire hebdomadaire légal de 35 heures, soit 151,67 heures par mois, et sera adapté proportionnellement à l'horaire collectif en vigueur ou à celui du salarié concerné.

Les compensations pécuniaires versées au titre de l'ensemble des réductions de la durée du travail sont à prendre en compte pour la comparaison des rémunérations réelles et des taux effectifs garantis annuels.

Tous les taux effectifs garantis annuels du présent barème ont une valeur supérieure au Smic annuel en vigueur au 1^{er} janvier 2020.

Toutefois, si une revalorisation du Smic intervenait au cours de l'année 2020, il est rappelé qu'à compter de cette revalorisation et dans les conditions prévues par le code du travail, la rémunération mensuelle d'un salarié ne pourra être inférieure au Smic correspondant à son horaire de travail effectif.

Article 2

L'indemnité de panier prévue à l'article 16 de l'avenant « Mensuels » reste fixée à 7,60 € au 1^{er} janvier 2020.

Article 3

À compter du 1^{er} janvier 2020, la valeur du point, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, est fixée à 4,99077 €.

Article 4

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

Article 5

La fixation du barème des appointements annuels minimaux tient compte tant de la situation économique à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2020. En conséquence, si l'inflation, calculée comme l'évolution entre la moyenne des 12 derniers indices des prix à la consommation connus et la moyenne des 12 indices précédents, venait à dépasser le taux de 1,5 % d'ici la fin de l'année 2020, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau pour réexaminer le barème des appointements annuels minimaux garantis.

Article 6

Le présent avenant sera notifié à chaque organisation syndicale représentative dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail et déposé au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ainsi qu'au secrétariat-greffe des conseils de prud'hommes de Paris et de Nanterre dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Son extension sera sollicitée en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Neuilly-sur-Seine, le 17 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Barème de taux garantis annuels applicables en Seine-et-Marne pour l'année 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

| | | | Administratif et technicien | Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier) | Ouvrier | | Agent de maîtrise d'atelier | |
|------------|-----|-----------|-----------------------------|--|---------|--------|-----------------------------|--------|
| Niveau I | 140 | Échelon 1 | 18 698 | | O1 | 18 698 | | |
| | 145 | Échelon 2 | 18 898 | | O2 | 19 043 | | |
| | 155 | Échelon 3 | 19 097 | | O3 | 19 445 | | |
| Niveau II | 170 | Échelon 1 | 19 137 | | P1 | 19 554 | | |
| | 180 | Échelon 2 | 19 352 | | | | | |
| | 190 | Échelon 3 | 19 572 | | P2 | 20 166 | | |
| Niveau III | 215 | Échelon 1 | 20 001 | AM1 | P3 | 20 923 | AM1 | 21 310 |
| | 225 | Échelon 2 | 21 036 | | | | | |
| | 240 | Échelon 3 | 22 046 | AM2 | TA1 | 23 117 | AM2 | 23 454 |
| Niveau IV | 255 | Échelon 1 | 22 739 | AM3 | TA2 | 23 822 | AM3 | 24 135 |
| | 270 | Échelon 2 | 24 032 | | TA3 | 25 252 | | |
| | 285 | Échelon 3 | 25 402 | AM4 | TA4 | 26 688 | AM4 | 27 061 |

| | | | Administratif et technicien | Agent de maîtrise (sauf agent de maîtrise d'atelier) | | Ouvrier | Agent de maîtrise d'atelier | |
|----------|-----|-----------|-----------------------------|--|--------|---------|-----------------------------|--------|
| Niveau V | 305 | Échelon 1 | 26 784 | AM5 | 26 784 | | AM5 | 28 467 |
| | 335 | Échelon 2 | 29 370 | AM6 | 29 370 | | AM6 | 32 300 |
| | 365 | Échelon 3 | 31 882 | AM7 | 31 882 | | AM7 | 34 080 |
| | 395 | Échelon 3 | 34 535 | AM7 | 34 535 | | AM7 | 36 832 |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en Seine-et-Marne applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 4,99077 €.

Administratif et technicien – Agent de maîtrise (sauf agents maîtrise d'atelier)

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 698,71 | 20,96 | 27,95 | 34,94 | 41,92 | 48,91 | 55,90 | 62,88 | 69,87 | 76,86 | 83,85 | 90,83 | 97,82 | 104,81 |
| | 2 | 145 | 723,66 | 21,71 | 28,95 | 36,18 | 43,42 | 50,66 | 57,89 | 65,13 | 72,37 | 79,60 | 86,84 | 94,08 | 101,31 | 108,55 |
| | 3 | 155 | 773,57 | 23,21 | 30,94 | 38,68 | 46,41 | 54,15 | 61,89 | 69,62 | 77,36 | 85,09 | 92,83 | 100,56 | 108,30 | 116,04 |
| II | 1 | 170 | 848,43 | 25,45 | 33,94 | 42,42 | 50,91 | 59,39 | 67,87 | 76,36 | 84,84 | 93,33 | 101,81 | 110,30 | 118,78 | 127,26 |
| | 2 | 180 | 898,34 | 26,95 | 35,93 | 44,92 | 53,90 | 62,88 | 71,87 | 80,85 | 89,83 | 98,82 | 107,80 | 116,78 | 125,77 | 134,75 |
| | 3 | 190 | 948,25 | 28,45 | 37,93 | 47,41 | 56,90 | 66,38 | 75,86 | 85,34 | 94,83 | 104,31 | 113,79 | 123,27 | 132,76 | 142,24 |
| III | 1 | 215 | 1 073,02 | 32,19 | 42,92 | 53,65 | 64,38 | 75,11 | 85,84 | 96,57 | 107,30 | 118,03 | 128,76 | 139,49 | 150,22 | 160,95 |
| | 2 | 225 | 1 122,92 | 33,69 | 44,92 | 56,15 | 67,38 | 78,60 | 89,83 | 101,06 | 112,29 | 123,52 | 134,75 | 145,98 | 157,21 | 168,44 |
| | 3 | 240 | 1 197,78 | 35,93 | 47,91 | 59,89 | 71,87 | 83,84 | 95,82 | 107,80 | 119,78 | 131,76 | 143,73 | 155,71 | 167,69 | 179,67 |
| IV | 1 | 255 | 1 272,65 | 38,18 | 50,91 | 63,63 | 76,36 | 89,09 | 101,81 | 114,54 | 127,27 | 139,99 | 152,72 | 165,44 | 178,17 | 190,90 |
| | 2 | 270 | 1 347,51 | 40,43 | 53,90 | 67,38 | 80,85 | 94,33 | 107,80 | 121,28 | 134,75 | 148,23 | 161,70 | 175,18 | 188,65 | 202,13 |
| | 3 | 285 | 1 422,37 | 42,67 | 56,89 | 71,12 | 85,34 | 99,57 | 113,79 | 128,01 | 142,24 | 156,46 | 170,68 | 184,91 | 199,13 | 213,36 |
| V | 1 | 305 | 1 522,18 | 45,67 | 60,89 | 76,11 | 91,33 | 106,55 | 121,77 | 137,00 | 152,22 | 167,44 | 182,66 | 197,88 | 213,11 | 228,33 |
| | 2 | 335 | 1 671,91 | 50,16 | 66,88 | 83,60 | 100,31 | 117,03 | 133,75 | 150,47 | 167,19 | 183,91 | 200,63 | 217,35 | 234,07 | 250,79 |
| | 3 | 365 | 1 821,63 | 54,65 | 72,87 | 91,08 | 109,30 | 127,51 | 145,73 | 163,95 | 182,16 | 200,38 | 218,60 | 236,81 | 255,03 | 273,24 |
| | 3 | 395 | 1 971,35 | 59,14 | 78,85 | 98,57 | 118,28 | 137,99 | 157,71 | 177,42 | 197,14 | 216,85 | 236,56 | 256,28 | 275,99 | 295,70 |

Barème des primes mensuelles d'ancienneté en Seine-et-Marne applicable à compter du 1^{er} janvier 2020

Barème, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicable aux entreprises soumises à la durée légale du travail de 35 heures.

Valeur du point : 4,99077 €.

Ouvrier

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| I | 1 | 140 | 733,64 | 22,01 | 29,35 | 36,68 | 44,02 | 51,35 | 58,69 | 66,03 | 73,36 | 80,70 | 88,04 | 95,37 | 102,71 | 110,05 |
| | 2 | 145 | 759,84 | 22,80 | 30,39 | 37,99 | 45,59 | 53,19 | 60,79 | 68,39 | 75,98 | 83,58 | 91,18 | 98,78 | 106,38 | 113,98 |
| | 3 | 155 | 812,25 | 24,37 | 32,49 | 40,61 | 48,74 | 56,86 | 64,98 | 73,10 | 81,23 | 89,35 | 97,47 | 105,59 | 113,72 | 121,84 |
| II | 1 | 170 | 890,85 | 26,73 | 35,63 | 44,54 | 53,45 | 62,36 | 71,27 | 80,18 | 89,09 | 97,99 | 106,90 | 115,81 | 124,72 | 133,63 |
| | 3 | 190 | 995,66 | 29,87 | 39,83 | 49,78 | 59,74 | 69,70 | 79,65 | 89,61 | 99,57 | 109,52 | 119,48 | 129,44 | 139,39 | 149,35 |
| III | 1 | 215 | 1 126,67 | 33,80 | 45,07 | 56,33 | 67,60 | 78,87 | 90,13 | 101,40 | 112,67 | 123,93 | 135,20 | 146,47 | 157,73 | 169,00 |
| | 3 | 240 | 1 257,67 | 37,73 | 50,31 | 62,88 | 75,46 | 88,04 | 100,61 | 113,19 | 125,77 | 138,34 | 150,92 | 163,50 | 176,07 | 188,65 |
| IV | 1 | 255 | 1 336,28 | 40,09 | 53,45 | 66,81 | 80,18 | 93,54 | 106,90 | 120,27 | 133,63 | 146,99 | 160,35 | 173,72 | 187,08 | 200,44 |
| | 2 | 270 | 1 414,88 | 42,45 | 56,60 | 70,74 | 84,89 | 99,04 | 113,19 | 127,34 | 141,49 | 155,64 | 169,79 | 183,93 | 198,08 | 212,23 |
| | 3 | 285 | 1 493,49 | 44,80 | 59,74 | 74,67 | 89,61 | 104,54 | 119,48 | 134,41 | 149,35 | 164,28 | 179,22 | 194,15 | 209,09 | 224,02 |

Agents de maîtrise d'atelier

| Niv. | Éch. | Coef. | Salaire minimal hiérarchique | 3 ans 3 % | 4 ans 4 % | 5 ans 5 % | 6 ans 6 % | 7 ans 7 % | 8 ans 8 % | 9 ans 9 % | 10 ans 10 % | 11 ans 11 % | 12 ans 12 % | 13 ans 13 % | 14 ans 14 % | 15 ans 15 % |
|------|------|-------|------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| III | 1 | 215 | 1 148,13 | 34,44 | 45,93 | 57,41 | 68,89 | 80,37 | 91,85 | 103,33 | 114,81 | 126,29 | 137,78 | 149,26 | 160,74 | 172,22 |
| | 3 | 240 | 1 281,63 | 38,45 | 51,27 | 64,08 | 76,90 | 89,71 | 102,53 | 115,35 | 128,16 | 140,98 | 153,80 | 166,61 | 179,43 | 192,24 |
| IV | 1 | 255 | 1 361,73 | 40,85 | 54,47 | 68,09 | 81,70 | 95,32 | 108,94 | 122,56 | 136,17 | 149,79 | 163,41 | 177,02 | 190,64 | 204,26 |
| | 3 | 285 | 1 521,94 | 45,66 | 60,88 | 76,10 | 91,32 | 106,54 | 121,76 | 136,97 | 152,19 | 167,41 | 182,63 | 197,85 | 213,07 | 228,29 |
| V | 1 | 305 | 1 628,74 | 48,86 | 65,15 | 81,44 | 97,72 | 114,01 | 130,30 | 146,59 | 162,87 | 179,16 | 195,45 | 211,74 | 228,02 | 244,31 |
| | 2 | 335 | 1 788,94 | 53,67 | 71,56 | 89,45 | 107,34 | 125,23 | 143,12 | 161,00 | 178,89 | 196,78 | 214,67 | 232,56 | 250,45 | 268,34 |
| | 3 | 365 | 1 949,15 | 58,47 | 77,97 | 97,46 | 116,95 | 136,44 | 155,93 | 175,42 | 194,92 | 214,41 | 233,90 | 253,39 | 272,88 | 292,37 |
| | 3 | 395 | 2 109,35 | 63,28 | 84,37 | 105,47 | 126,56 | 147,65 | 168,75 | 189,84 | 210,94 | 232,03 | 253,12 | 274,22 | 295,31 | 316,40 |

Brochure n° 3134 | Convention collective nationale

IDCC : 2205 | **NOTARIAT**

Avenant n° 1 du 15 mai 2020

à l'accord du 13 juillet 2017

relatif au document unique d'évaluation des risques professionnels

NOR : ASET2050461M

IDCC : 2205

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

CSN ;

SNN,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CSFV CFTC ;

FS CFDT ;

SNCTN CFE-CGC ;

FGCEN FO ;

FSE CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les offices notariaux sont confrontés, comme toutes les entreprises de France, à l'épidémie de coronavirus – Covid-19.

Les risques de cette épidémie sur la santé des salariés doivent être identifiés, évalués et transcrits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Il s'agit d'une démarche préalable, obligatoire et indispensable, à la mise en œuvre de mesures de prévention par l'employeur.

Ainsi, conformément aux principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail, pour minimiser les risques de contagion du Covid-19 sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, il appartient à chaque employeur de mettre en œuvre des mesures destinées à :

- éviter autant que possible les risques d'exposition au virus ;
- évaluer les risques d'exposition qui ne peuvent être évités ;
- mettre en œuvre des mesures de protection collective et individuelle.

Les mesures de protection collective comprennent notamment les mesures organisationnelles, comme par exemple le télétravail et la mise en place d'horaires décalés limitant le nombre de salariés présents simultanément dans les locaux, qui permettent de respecter les règles de distanciation physique. Elles doivent être complétées par des mesures de protection individuelle telles que, par exemple, le port d'un masque.

Dans le contexte actuel, les partenaires sociaux du notariat ont souhaité compléter les dispositions de l'accord de branche du 13 juillet 2017 relatif au DUERP dans le notariat par une disposition concernant l'épidémie de coronavirus – Covid-19.

Article 1^{er}

L'article 3.1.1 de l'accord de branche du 13 juillet 2017 précité est complété *in fine* par la mention suivante :

« Les risques de contagion en période d'épidémie de coronavirus – Covid-19, sur le lieu de travail ou à l'occasion du travail, doivent également être identifiés en vue de la mise en place de mesures de prévention ».

Article 2

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} juin 2020.

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

Il sera déposé conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail et sera porté à la connaissance des employeurs et des salariés par sa mise en ligne sur le portail REAL, intranet de la profession, un exemplaire imprimé devant être émarginé par tous les membres du personnel et conservé par l'employeur.

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

Fait à Paris, le 15 mai 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION
DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 57 du 17 février 2020
relatif aux salaires minima conventionnels

NOR : ASET2050458M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser les minima issus de l'avenant n° 55 du 11 février 2018.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | *Taux horaires minima*

Les taux horaires minima, tels que définis à l'article 16.1 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveau | Taux horaires |
|--------|---------------|
| I | 10,15 |
| II | 10,21 |
| III | 10,36 |
| IV | 10,53 |
| V | 10,93 |
| VI | 11,40 |
| VII | 12,28 |
| VIII | 13,33 |
| IX | 17,25 |

Article 3 | *Salaires minima mensuels*

Les salaires minima mensuels (pour une durée de travail de 151,67 heures), tels que définis à l'article 16.2 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(En euros.)

| Niveau | SMM |
|--------|----------|
| I | 1 539,45 |
| II | 1 548,55 |
| III | 1 571,30 |
| IV | 1 597,09 |
| V | 1 657,75 |
| VI | 1 729,04 |
| VII | 1 862,51 |
| VIII | 2 021,76 |
| IX | 2 616,31 |

Article 4 | *Revenus minima annuels*

Les revenus minima annuels (pour une durée mensuelle de travail de 151,67 heures sur 12 mois), garantis aux salariés qui peuvent justifier de 1 an d'ancienneté continue et révolue et tels que définis à l'article 16.3 de la convention collective nationale, sont modifiés comme suit :

(Voir page suivante.)

| Niveau | RMA |
|--------|-----------|
| I | 20 012,86 |
| II | 20 131,16 |
| III | 20 426,92 |
| IV | 20 762,11 |
| V | 21 550,79 |
| VI | 22 477,49 |
| VII | 24 212,60 |
| VIII | 26 282,89 |
| IX | 34 012,00 |

Article 5 | *Égalité Femmes/Hommes*

Les parties signataires entendent rappeler l'importance qu'elles attachent au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus particulièrement à celui de l'égalité des rémunérations.

L'avenant n° 46, relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes, dans son article 6, rappelle que « l'employeur doit assurer pour un même travail, ou un travail de valeur égale, et à ancienneté égale, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ».

De même, l'avenant n° 47, relatif aux classifications des emplois et salaires, affirme dans son préambule la nécessité d'« assurer l'égalité professionnelle au travers de la formation et de la promotion ».

Sans préjudice des dispositions légales et réglementaires impératives en vigueur, les bilans et rapports de situation comparée doivent permettre d'identifier les points d'amélioration à apporter pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la restauration collective, conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires.

Article 6 | *Dénonciation ou modification de l'avenant*

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 7 | *Entrée en vigueur et durée de l'avenant*

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2020.

Article 8 | *Extension de l'avenant*

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

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

Fait à Paris, le 17 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3225 | Convention collective nationale

IDCC : 1266 | **PERSONNEL DES ENTREPRISES DE RESTAURATION DE COLLECTIVITÉS**

Avenant n° 58 du 17 février 2020

relatif à la prime d'activité continue (PAC)

NOR : ASET2050459M

IDCC : 1266

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

SNRC ;

SNERS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FS CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations afin d'améliorer les conditions de travail des salariés de la branche de la restauration de collectivités.

Dans ce contexte, les organisations patronales et syndicales de salariés signataires du présent avenant ont souhaité revaloriser la prime d'activité continue (PAC) prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités.

Article 1^{er} | *Champ d'application*

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, étendue le 2 février 1984 (*Journal officiel* du 17 février 1984) tel que modifié par l'avenant n° 16 du 7 février 1996 étendu le 25 juin 1997 (*Journal officiel* du 5 juillet 1997).

Les partenaires sociaux signataires du présent avenant, soulignant l'importance du respect de salaires minima dans l'ensemble de la branche, rappellent que le présent avenant est applicable à l'ensemble des employeurs, sièges et établissements, quel que soit leur effectif, y compris les entreprises et établissements de moins de 50 salariés.

Article 2 | Revalorisation de la prime d'activité continue (PAC)

Le montant brut de la prime d'activité continue, prévue à l'article 36.1 de la convention collective nationale est porté, à 47 € pour l'horaire mensuel en vigueur et applicable dans l'entreprise.

La prime sera versée au prorata du temps de travail effectif sans pouvoir être inférieure à 50 % pour les salariés à temps partiel, pour un mois complet de travail.

Article 3 | Dénonciation ou modification de l'avenant

Le présent avenant, faisant partie intégrante de la convention collective nationale pour le personnel des entreprises de restauration de collectivités du 20 juin 1983, ne peut être dénoncé ou modifié qu'à condition d'observer les règles définies aux articles 2 et 3 de ladite convention collective et aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Article 4 | Entrée en vigueur et durée de l'avenant

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tard le 1^{er} juin 2020.

Article 5 | Extension de l'avenant

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du travail l'extension du présent avenant afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale du 20 juin 1983, conformément à l'article 1^{er} du présent avenant.

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

Fait à Paris, le 17 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 25 février 2020

aux protocoles d'accord du 25 mai 1960
relatifs à l'indemnité de responsabilité des caissiers, aides-caissiers et payeurs

NOR : ASET2050472M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} du protocole d'accord du 25 mai 1960 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice des prix à la consommation, les montants minimum et maximum de l'indemnité sont portés respectivement à 36,45 € et 148,03 € par mois, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 25 février 2020
au protocole d'accord du 11 juillet 1967
relatif aux frais de déplacement des ingénieurs-conseils mutés

NOR : ASET2050471M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 11 juillet 1967 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,65 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : 218 | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Protocole d'accord du 25 février 2020

au protocole d'accord du 5 novembre 1970
relatif aux frais de déplacement susceptibles d'être accordés
aux agents d'exécution, cadres et agents des corps de contrôle mutés

NOR : ASET2050470M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 4 du protocole d'accord du 5 novembre 1970 et compte tenu de l'évolution constatée des indices INSEE « Loyers d'habitation effectifs », « Service d'hébergement » et « Restauration et cafés », le montant de l'indemnité est porté à 18,65 € par jour, à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

IDCC : **218** | **ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE**
(8 février 1957)

Avenant du 25 février 2020

à l'avenant du 17 mai 1988 relatif à la prime de crèche

NOR : ASET2050469M

IDCC : 218

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

UCANSS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

PSTE CFDT ;

SNFOCOS ;

FNPOS CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article unique

En application de l'article 1^{er} de l'avenant du 17 mai 1988 et compte tenu de l'évolution constatée de l'indice INSEE « Crèches, assistantes maternelles », le montant de la prime de crèche est porté à 8 € à compter du 1^{er} janvier 2020.

Fait à Montreuil, le 25 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3111 | Convention collective nationale

IDCC : 1938 | INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES

Accord du 15 janvier 2020

relatif à la création d'un régime de prévoyance pour les salariés non-cadres

NOR : ASET2050450M

IDCC : 1938

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

FIA ;

CNADEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGTA FO ;

CSFV CFTC ;

FGA CFDT ;

FNAF CGT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Considérant l'importance qu'ils attachent à la protection sociale des salariés, les partenaires sociaux des Industries de la transformation des volailles se sont réunis afin d'étudier la mise en place d'un régime collectif de prévoyance couvrant les risques décès et invalidité permanente des salariés non-cadres, tels que définis à l'article 3 ci-dessous.

Article 1^{er} | Objet

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un régime professionnel de prévoyance dans les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Cet accord s'applique à tous les salariés ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise, tels que définis par la classification de la convention collective et ne relevant pas des articles 4 et 4 bis de la convention collective nationale du 14 mars 1947 et des techniciens et agents de maîtrise visés à l'article 36 de l'annexe 1.

Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (IDCC 1938), qui ne disposent pas de garanties collectives en matière de prévoyance.

La mise en œuvre du présent dispositif n'a pas pour objet la remise en cause d'un régime d'entreprise contenant des dispositions au moins équivalentes ou plus favorables sur chacune des prestations définies à l'article 6.

En conséquence, les entreprises, disposant au premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, d'un régime de prévoyance comprenant des garanties prévoyance d'un niveau équivalent ou supérieur à celles définies dans le présent accord comme indiqué ci-dessus, peuvent conserver leur régime.

À défaut, ces entreprises doivent compléter leur dispositif à concurrence du contenu minimum défini par le présent accord.

Article 3 | *Souscription d'un contrat de prévoyance*

Les entreprises visées à l'article 2 sont tenues de souscrire un contrat, auprès d'un organisme assureur, pour couvrir l'ensemble de leurs salariés au niveau des garanties de prévoyance définies dans le présent accord.

Article 4 | *Bénéficiaires*

Les bénéficiaires des garanties prévues par le présent accord sont les salariés tels que définis à l'article 1^{er}, titulaires d'un contrat de travail, sans condition d'ancienneté.

Article 5 | *Salaire de référence*

Le salaire de référence pour la garantie en cas de décès ou d'invalidité permanente et totale est le salaire annuel brut (SAB) soumis à cotisation durant les 4 trimestres civils précédant immédiatement le décès ou la déclaration en invalidité permanente et totale du salarié.

Lorsque la période de référence n'est pas complète, le salaire de référence annuel est reconstitué à partir des éléments de salaire que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé.

Article 6 | *Garanties*

6.1. Garantie décès ou invalidité absolue et définitive (IAD)

La garantie décès comprend trois prestations :

- un capital décès ;
- une rente éducation ;
- une allocation frais d'obsèques.

6.1.1. Capital décès

En cas de décès du salarié, il est versé un capital dont le montant est égal à 100 % du salaire annuel brut de référence, au(x) bénéficiaire(s) qu'il a désigné(s) ou, en l'absence de désignation expresse de bénéficiaires, à ses ayants droit ou à défaut ses héritiers, selon l'ordre successoral tel que défini aux articles 734 à 755 du code civil.

Le montant de ce capital est majoré de 20 % par personne à charge.

Le décès postérieur ou simultané du conjoint ou du partenaire de Pacs du salarié, non remarié ou n'ayant pas contracté de nouveau Pacs, alors qu'il reste au jour du décès un ou des enfants à

leur charge qui étaient initialement à la charge du salarié au jour de son décès, entraîne le versement au profit du ou des enfants (par parts égales entre eux) d'un capital égal à celui versé lors du décès du salarié, hors majorations familiales.

En cas de reconnaissance par la sécurité sociale de l'état d'invalidité absolue et définitive du salarié (3^e catégorie), interdisant au salarié toute activité rémunérée et l'obligeant à être assisté d'une tierce personne pour les actes de la vie courante, le salarié peut percevoir à sa demande, par anticipation, le capital prévu ci-dessus, hors majorations familiales. Ce versement anticipé met fin à la garantie en cas de décès.

On entend par personne à charge :

- la personne sans activité reconnue à charge du participant par l'administration fiscale pour le calcul du quotient familial ;
- les enfants à charge tels que définis ci-après :

Par « enfants », il faut entendre :

- les enfants du participant, nés ou à naître, dont la filiation est légalement établie, y compris adoptive ;
- les enfants du conjoint, du cocontractant d'un Pacs ou du concubin, dont la filiation est légalement établie, sous réserve d'être à la charge effective du participant au moment du décès, c'est-à-dire si celui-ci subvient à leurs besoins et assure leur éducation, et si ces enfants ne donnent pas lieu au versement d'une pension alimentaire par leur autre parent ;
- les enfants recueillis par le participant et pour lesquels la qualité de tuteur lui est reconnue.

Sont considérés comme « enfants à charge » :

- tous les enfants âgés de moins de 18 ans ;
- tous les enfants âgés de moins de 25 ans s'ils sont étudiants, sous contrat d'apprentissage ou professionnalisation), ou demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi et non indemnisés au titre de l'assurance chômage ou s'ils effectuent une mission au titre du service civique (étendu jusqu'à 30 ans pour les jeunes en situation de handicap) ;
- tous les enfants, quel que soit leur âge, atteints d'un handicap tel qu'ils ne peuvent exercer aucune activité professionnelle rémunérée, à condition qu'ils soient titulaires d'une carte d'invalidité et que leur état d'invalidité ait été constaté avant leur 21^e anniversaire.

6.1.2. Rente éducation

En cas de décès du salarié, il est versé à chaque enfant à charge au moment du décès une rente annuelle d'éducation de :

- 4 % du salaire annuel brut par enfant jusqu'à 10 ans avec un minimum de 700 euros par an ;
- 6 % du salaire annuel brut par enfant de 11 à 18 ans avec un minimum de 1 100 euros par an ;
- 8 % du salaire annuel brut par enfant de 19 à 26 ans avec un minimum de 1 500 euros par an.

La rente est versée sous condition de la poursuite d'études après le 18^e anniversaire.

6.1.3. Allocation frais d'obsèques

En cas de décès du salarié, il est versé à la personne ayant personnellement supporté les frais d'obsèques, et le justifiant sur factures, une indemnité frais d'obsèques d'un montant au maximum égal à 100 % du plafond mensuel de sécurité sociale en vigueur à la date du décès.

Le montant de cette allocation est servi dans la limite des frais réels engagés.

6.2. Invalidité permanente

Tout salarié titulaire d'une pension d'invalidité catégorie 3 versée au titre du régime de base de sécurité sociale ou bénéficiaire d'une rente d'incapacité permanente professionnelle attribuée

pour un taux au moins égal à 66,66 % au titre de l'accident de travail, de trajet ou de la maladie professionnelle, bénéficie d'une pension complémentaire servie mensuellement dans les conditions suivantes :

■ 1/12 de 80 % du salaire annuel brut, sous déduction des prestations versées par le régime de base de sécurité sociale.

Le service de la prestation complémentaire est maintenu sous réserve du versement de la rente d'invalidité ou d'accident de travail ou maladie professionnelle de la sécurité sociale et au plus tard jusqu'à la date d'effet de la liquidation d'une pension vieillesse de la sécurité sociale ou du décès du salarié, y compris après la rupture du contrat de travail.

En tout état de cause, le cumul des sommes reçues au titre de la sécurité sociale et du régime de prévoyance ne pourra conduire l'intéressé à percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle.

6.3. Suspension du contrat de travail

Les garanties prévues par le présent régime de prévoyance sont suspendues en cas de périodes non rémunérées par l'employeur notamment en cas de congés non rémunérés (congé sans solde, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé pour création d'entreprise...).

Le bénéfice du régime de prévoyance est maintenu, moyennant paiement des cotisations, au profit du salarié dont le contrat de travail est suspendu pour congé ou absence, dès lors que pendant toute cette période, il bénéficie d'un maintien total ou partiel de salaire de l'employeur ou en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident, tant que l'intéressé perçoit des prestations en espèces de la sécurité sociale (indemnités journalières, rentes d'invalidité ou d'incapacité permanente de travail).

Le droit à garantie cesse en cas de cessation du contrat de travail, sauf dans les deux cas suivants :

- si le salarié bénéficie à cette date du versement de prestations complémentaires de prévoyance de l'assureur au titre du présent régime : dans ce cas, le droit à garantie est assuré jusqu'au terme du versement des prestations ;
- s'il ouvre droit au dispositif de portabilité visé à l'article 6.4.

6.4. Portabilité des droits de prévoyance complémentaire en cas de cessation du contrat de travail

Les salariés bénéficient des dispositions légales sur le maintien des garanties de protection sociale complémentaire en cas de cessation du contrat de travail ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions définies par les textes légaux et ce à compter de la date fixée par la loi (dispositions figurant en annexe au présent accord, pour information).

Article 7 | *Conséquences du changement d'organisme assureur*

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service, à la date du changement d'organisme assureur, continueront à être revalorisées selon le même mode que le contrat précédent. Les garanties décès seront également maintenues au profit des personnes bénéficiant de la prestation invalidité à la date d'effet de la résiliation du contrat d'assurance.

La revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les prestations d'invalidité permanente et rente éducation en cours de versement continueront à être revalorisées après la résiliation du contrat de garanties collectives. Les conditions dans lesquelles ces obligations seront couvertes seront définies lors du changement d'assureur.

Article 8 | Répartition

La répartition de l'ensemble des cotisations est établie sur la base de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Article 9 | Suivi de l'accord

Une commission composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire et autant de membres de la délégation patronale, se réunit une fois par an pour examiner les comptes de résultats du régime de prévoyance.

Une synthèse est présentée annuellement en CPPNIC, toutes les organisations représentatives étant invitées à y participer.

La CPPNIC examinera, dans un délai de 3 ans à compter de la date d'entrée en application du présent accord, les perspectives d'amélioration du régime proposées par la commission.

Article 10 | Date d'effet

Le présent accord prend effet le premier jour du mois suivant la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension et au plus tôt le 1^{er} juillet 2020, afin de permettre aux entreprises de procéder à la mise en place du régime.

Par conséquent, les entreprises sont tenues d'affilier leurs salariés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. Une notice d'information sera remise par l'employeur à chacun des salariés de l'entreprise afin de lui faire connaître les caractéristiques du régime (détail des garanties, organisme assureur, formalités de prise en charge).

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Les dispositions du présent accord visent à assurer une couverture prévoyance à l'ensemble des salariés non cadres des entreprises de la branche, quelle que soit la taille des sociétés qui les emploient.

Article 11 | Durée. Révision. Dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Chaque syndicat signataire, ou ayant adhéré à l'accord, qui souhaitera modifier le présent accord devra en faire part à l'ensemble des signataires en indiquant les articles à modifier et en joignant à sa demande une ou des propositions de textes. Cette demande devra être examinée en commission paritaire dans les 3 mois suivants. Toute demande de modification qui n'aura pas abouti à la signature d'un avenant dans les 6 mois suivant la 1^{re} réunion paritaire au cours de laquelle elle aura commencé à être examinée, sera caduque.

Conformément à la loi, au-delà du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, chaque organisation représentative pourra demander une modification de l'accord en respectant l'alinéa ci-dessus.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires en respectant un délai de préavis de 3 mois. En cas de dénonciation, l'accord continuera à produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui sera substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an conformément à l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 12 | *Dépôt et extension*

Le présent accord, établi en vertu des articles L. 2221-2 et suivants du code du travail est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des organisations syndicales et dépôt dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, après respect des formalités liées à l'exercice du droit d'opposition.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité en application des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

Fait à Paris, le 15 janvier 2020.

(Suivent les signatures.)

Dispositions légales sur la portabilité **Article L. 911-8 du code de la sécurité sociale**

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur.

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise.

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations-chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article.

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

Brochure n° 3111 | Convention collective nationaleIDCC : 1938 | **INDUSTRIES DE LA TRANSFORMATION DES VOLAILLES**

Accord du 14 février 2020
relatif aux salaires minima mensuels pour l'année 2020

NOR : ASET2050451M

IDCC : 1938

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

FIA ;**CNADEV,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FGA CFTD,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises ou établissements entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la transformation des volailles (convention collective nationale 3111 - IDCC 1938).

Article 2 | Barème national des salaires minima garantis

Le barème national des salaires minima garantis est fixé comme défini à la grille ci-après annexée, qui précise les salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois. Ce salaire minimum inclut le salaire de base et, le cas échéant, le complément différentiel.

Article 3 | Égalité entre les hommes et les femmes

Les parties rappellent aux entreprises leurs obligations en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et plus particulièrement dans le domaine de l'égalité salariale.

(Voir page suivante.)

Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant du champ conventionnel. Il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 14 février 2020.

(Suivent les signatures.)

Annexe

Grille des salaires minima mensuels pour un salarié effectuant 35 heures de travail effectif par semaine ou 151,67 heures par mois

(En euros.)

| Coefficient | 1 ^{er} février 2019 | 1 ^{er} février 2020 |
|-------------|------------------------------|------------------------------|
| 120 | 1 522,72 | 1 541,00 |
| 125 | 1 527,31 | 1 545,64 |
| 130 | 1 531,46 | 1 549,84 |
| 135 | 1 535,62 | 1 554,04 |
| 140 | 1 539,77 | 1 558,25 |
| 145 | 1 543,92 | 1 562,45 |
| 150 | 1 548,08 | 1 566,65 |
| 155 | 1 552,23 | 1 570,86 |
| 160 | 1 556,38 | 1 575,06 |
| 165 | 1 560,53 | 1 579,26 |
| 170 | 1 564,69 | 1 583,46 |
| 175 | 1 568,84 | 1 587,67 |
| 180 | 1 572,99 | 1 591,87 |
| 185 | 1 589,31 | 1 608,38 |
| 190 | 1 619,71 | 1 639,14 |
| 195 | 1 660,23 | 1 680,15 |
| 200 | 1 664,92 | 1 684,91 |
| 215 | 1 731,93 | 1 752,72 |
| 230 | 1 818,01 | 1 839,82 |
| 245 | 1 902,13 | 1 924,95 |
| 260 | 2 002,21 | 2 026,23 |
| 280 | 2 102,34 | 2 127,57 |
| 300 | 2 212,46 | 2 239,01 |
| 320 | 2 338,60 | 2 366,66 |
| 340 | 2 458,74 | 2 488,24 |
| 350 | 2 472,75 | 2 502,42 |
| 375 | 2 642,93 | 2 674,64 |
| 400 | 2 803,12 | 2 836,76 |
| 450 | 3 103,45 | 3 140,69 |
| 500 | 3 403,77 | 3 444,61 |

| Coefficient | 1 ^{er} février 2019 | 1 ^{er} février 2020 |
|-------------|------------------------------|------------------------------|
| 600 | 3 994,45 | 4 042,38 |
| 700 | 4 585,10 | 4 640,12 |

Directeur de la publication : Yves Struillou

165200220-000620

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X
