



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION  
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

# 2020-38

3 octobre 2020



MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION

MINISTÈRE  
DE L'AGRICULTURE  
ET DE L'ALIMENTATION

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

# Bulletin officiel

## Conventions collectives

### Fascicule n° 2020-38 du 3 octobre 2020

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion .....	3
Ministère de l'agriculture et de l'alimentation .....	84

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-38 du 3 octobre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Architecture (entreprises [Alsace])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Alsace) .....	6
<b>Architecture (entreprises [Aquitaine])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Aquitaine) .....	8
<b>Architecture (entreprises [Auvergne])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Auvergne) .....	10
<b>Architecture (entreprises [Basse-Normandie])</b> : accord du 18 décembre 2019 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Basse-Normandie) .....	12
<b>Architecture (entreprises [Bourgogne])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Bourgogne) .....	14
<b>Architecture (entreprises [Bretagne])</b> : accord du 10 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Bretagne) .....	16
<b>Architecture (entreprises [Centre])</b> : accord du 24 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Centre) .....	18
<b>Architecture (entreprises [Champagne-Ardenne])</b> : accord du 9 décembre 2019 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Champagne-Ardenne) .....	20
<b>Architecture (entreprises [Corse])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Corse) .....	22
<b>Architecture (entreprises [Franche-Comté])</b> : accord du 7 janvier 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Franche-Comté) .....	24
<b>Architecture (entreprises [Haute-Normandie])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Haute-Normandie) .....	26
<b>Architecture (entreprises [Île-de-France])</b> : accord du 8 juillet 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Île-de-France) .....	28
<b>Architecture (entreprises [Languedoc Roussillon])</b> : accord du 5 février 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Languedoc-Roussillon) .....	30
<b>Architecture (entreprises [Limousin])</b> : accord du 12 février 2020 relatif à la valeur du point au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 (Limousin) .....	32

<b>Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises jusqu'à 10 salariés])</b> : avenant n° 1 du 30 juin 2020 à l'accord du 29 janvier 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI .....	34
<b>Bâtiment (ouvriers, ETAM, cadres [entreprises occupant plus de 10 salariés])</b> : avenant n° 1 du 30 juin 2020 à l'accord du 29 janvier 2020 relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021 dans le cadre de la CPPNI .....	37
<b>Coopération maritime (salariés non navigants)</b> : avenant n° 18 du 25 mars 2020 relatif aux salaires minima au 1 <sup>er</sup> janvier 2020 .....	40
<b>Horlogerie-bijouterie (commerce de détail)</b> : avenant n° 24 du 17 avril 2020 relatif aux salaires minima hiérarchiques .....	43
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 11 juin 1982 relatif aux conditions de travail .....	46
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux.....	49
<b>Sécurité sociale (organismes)</b> : avenant du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 25 octobre 2016 relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail dans certains secteurs d'activité .....	51
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés.....	53
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 11 juin 1982 relatif aux conditions de travail.....	55
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 à l'accord-type du 25 avril 1983 relatif aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés.....	57
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des départements d'outre-mer .....	59
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.....	61
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 relatif à l'abrogation du protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords locaux.....	63
<b>Sécurité sociale (organismes [personnel de direction])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances.....	65
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés .....	67

<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 11 juin 1982 relatif aux conditions de travail .....	69
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 à l'accord-type du 25 avril 1983 relatif aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés.....	71
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> février 2008 relatif à l'exercice du droit syndical.....	73
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des départements d'outre-mer .....	75
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 au protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail .....	77
<b>Sécurité sociale (organismes [praticiens conseils])</b> : accord du 14 octobre 2019 relatif à l'abrogation du protocole d'accord du 1 <sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords locaux.....	79
<b>Spectacles (intermittents)</b> : avenant n° 2 du 20 février 2020 à l'accord du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie.....	81

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Alsace)

NOR : ASET2050732M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,99 € pour l'ensemble du territoire Alsace à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Aquitaine)

NOR : ASET2050733M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,14 € pour l'ensemble du territoire Aquitaine à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Auvergne)

NOR : ASET2050749M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,07 € pour l'ensemble du territoire Auvergne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 18 décembre 2019**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Basse-Normandie)

NOR : ASET2050752M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,08 € pour l'ensemble du territoire Basse-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Caen, le 18 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Bourgogne)

NOR : ASET2050735M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,06 € pour l'ensemble du territoire Bourgogne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic. Salaire minimum : 1 716 €.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

### **Accord du 10 janvier 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Bretagne)

NOR : ASET2050746M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**SYNATPAU CFDT ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,99 € pour l'ensemble du territoire Bretagne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

#### **Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

#### **Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

#### **Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Rennes, le 10 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 24 janvier 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Centre)

NOR : ASET2050750M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,02 € pour l'ensemble du territoire Centre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Orléans, le 24 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 9 décembre 2019**  
relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Champagne-Ardenne)

NOR : ASET2050751M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,90 € pour l'ensemble du territoire Champagne-Ardenne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

### Article 2

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### Article 3

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

### Article 4

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Reims, le 9 décembre 2019.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Corse)

NOR : ASET2050745M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,08 € pour l'ensemble du territoire Corse à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

**Accord du 7 janvier 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Franche-Comté)

NOR : ASET2050753M

IDCC : 2332

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

**Syndarch,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,07 € pour l'ensemble du territoire de Franche-Comté à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Besançon, le 7 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Haute-Normandie)

NOR : ASET2050744M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,07 € pour l'ensemble du territoire Haute-Normandie à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 22-32-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 8 juillet 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Île-de-France)

NOR : ASET2050736M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SYNATPAU CFDT ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,58 € pour la zone 1 (75, 92, 93, 94) et 8,48 € pour la zone 2 (77, 78, 91, 95) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Ces valeurs de point s'appliqueront à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Paris, le 8 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

**Accord du 5 février 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Languedoc-Roussillon)

NOR : ASET2050754M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFE-CGC BTP ;**

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 7,87 € pour l'ensemble du territoire Languedoc-Roussillon à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Montpellier, le 5 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3062 | Convention collective nationale

IDCC : 2332 | **ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

**Accord du 12 février 2020**

relatif à la valeur du point au 1<sup>er</sup> janvier 2020  
(Limousin)

NOR : ASET2050755M

IDCC : 2332

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

**Syndarch ;**

**UNSFA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FG FO construction ;**

**FESSAD UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La valeur du point est fixée à 8,33 € pour l'ensemble du territoire Limousin à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, pour la durée légale hebdomadaire du travail pour l'ensemble des organisations signataires.

**Article 2**

Cette valeur de point s'appliquera à chaque coefficient hiérarchique, pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

**Article 3**

Aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du Smic.

**Article 4**

Conformément à l'article L. 2261-22 du code du travail et à la loi du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme. En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.



## Article 5

Le présent accord sera transmis à la branche architecture par le ou la président(e) de la commission territoriale paritaire, pour notification par le secrétariat du paritarisme ouvrant le délai d'opposition de 15 jours, et pour dépôt et demande d'extension après expiration de ce délai.

## Article 6

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

*Fait à Limoges, le 12 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3193 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2420** | **CADRES**

---

**Avenant n° 1 du 30 juin 2020**

à l'accord du 29 janvier 2020  
relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021  
dans le cadre de la CPPNI

NOR : ASET2050704M

IDCC : 1596, 2609, 2420

---

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

**CAPEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSCBA CGT ;**

**UFIC UNSA ;**

**CFDT CB,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés en date du 10 juin 2020, les partenaires

sociaux ont échangé et partagé sur le fait que la situation exceptionnelle liée à la « Covid-19 », ne leur a pas permis de se réunir dans les conditions habituelles.

Compte tenu de ce constat partagé, ils ont souhaité faire évoluer les thèmes et le calendrier de négociations qui avaient été fixés par accord du 29 janvier 2020.

Ainsi, en application des dispositions contenues à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu des thèmes et du calendrier de négociations qui font l'objet du présent avenant.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont notamment décidé de poursuivre en priorité les négociations relatives à la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres). À cet effet, les partenaires sociaux ont également partagé le constat que le critère de la taille de l'entreprise avait été largement utilisé par les pouvoirs publics dans la gestion de la crise sanitaire compte tenu du rôle primordial de la TPE dans l'économie française et spécifiquement dans celle des territoires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Thèmes de négociation**

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre prioritairement les négociations relatives à la restructuration de la branche avec la poursuite des négociations en cours concernant la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres).

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent :

a) D'ouvrir des négociations au cours du 2<sup>d</sup> semestre 2020 sur les thématiques suivantes :

- avenant à l'accord du 14 mai 2019 concernant la mise en place d'un dispositif de négociation dématérialisée au regard de situations d'exceptions ;
- suivi de l'accord collectif national du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment ;
- formation professionnelle : cadre général, modification de l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'OPCO de la construction, mise en place des statuts de l'OPCO de la construction conformément aux règles statutaires en vigueur de l'association OPCA, mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la construction ;
- mise en place du dispositif « Pro-A ».

b) De poursuivre les négociations sur les thématiques ci-dessus et ouvrir les négociations sur les thématiques suivantes au 1<sup>er</sup> semestre 2021 :

- rapport d'activité de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés pour l'année 2020 ;
- couverture d'une complémentaire santé dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, avec une priorisation sur ce thème ;
- présentation du bilan de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics en lien avec l'OPPBTP ;
- l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- classification des cadres issue de la convention collective nationale des cadres du 30 avril 1951 ;
- la mise en place du compte épargne-temps.

## Article 2 | *Calendrier des thèmes de négociation*

30 juin 2020	9 h 00 à 11 h 00
7 juillet 2020	9 h 00 à 11 h 00
16 septembre 2020	10 h 00 à 13 h 00
30 septembre 2020	10 h 00 à 13 h 00
14 octobre 2020	10 h 00 à 13 h 00
5 novembre 2020	10 h 00 à 13 h 00
10 novembre 2020	10 h 00 à 13 h 00
2 décembre 2020	10 h 00 à 13 h 00
14 décembre 2020	11 h 00 à 13 h 30

Face à la période d'incertitude résultant de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », les partenaires sociaux pourraient être amenés à modifier le calendrier si cela s'avérait nécessaire.

Le calendrier 2020-2021 reste ouvert à la discussion des thèmes et échanges de vues que la nécessité imposerait à l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que la complétude du calendrier pour 2021.

## Article 3 | *Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

## Article 4 | *Formalités de dépôt*

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

*Fait à Paris, le 30 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Brochure n° 3258 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3002 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

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

---

---

Brochure n° 3322 | Convention collective nationale

**BÂTIMENT**

IDCC : **2420** | **CADRES**

---

**Avenant n° 1 du 30 juin 2020**

à l'accord du 29 janvier 2020  
relatif aux thèmes et calendrier des négociations 2020-2021  
dans le cadre de la CPPNI

NOR : ASET2050694M

IDCC : 1597, 2609, 2420

---

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

**CAPEB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FNSCBA CGT ;**

**CFDT CB,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés en date du 10 juin 2020, les partenaires

sociaux ont échangé et partagé sur le fait que la situation exceptionnelle liée à la « Covid-19 », ne leur a pas permis de se réunir dans les conditions habituelles.

Compte tenu de ce constat partagé, ils ont souhaité faire évoluer les thèmes et le calendrier de négociations qui avaient été fixés par accord du 29 janvier 2020.

Ainsi, en application des dispositions contenues à l'article L. 2222-3 du code du travail, les partenaires sociaux ont convenu des thèmes et du calendrier de négociations qui font l'objet du présent avenant.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont notamment décidé de poursuivre en priorité les négociations relatives à la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant plus de 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres). À cet effet, les partenaires sociaux ont également partagé le constat que le critère de la taille de l'entreprise avait été largement utilisé par les pouvoirs publics dans la gestion de la crise sanitaire compte tenu du rôle primordial de la TPE dans l'économie française et spécifiquement dans celle des territoires.

## **Article 1<sup>er</sup> | Thèmes de négociation**

Les partenaires sociaux souhaitent poursuivre prioritairement les négociations relatives à la restructuration de la branche avec la poursuite des négociations en cours concernant la mise en place d'une convention collective nationale des entreprises occupant plus de 10 salariés (ouvriers, ETAM, cadres).

Par ailleurs, les partenaires sociaux conviennent :

a) D'ouvrir des négociations au cours du 2<sup>d</sup> semestre 2020 sur les thématiques suivantes :

- avenant à l'accord du 14 mai 2019 concernant la mise en place d'un dispositif de négociation dématérialisée au regard de situations d'exceptions ;
- suivi de l'accord collectif national du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage dans le bâtiment ;
- formation professionnelle : cadre général, modification de l'accord du 14 décembre 2018 relatif à la constitution de l'OPCO de la construction, mise en place des statuts de l'OPCO de la construction conformément aux règles statutaires en vigueur de l'association OPCA, mise en place de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la construction ;
- mise en place du dispositif « Pro-A ».

b) De poursuivre les négociations sur les thématiques ci-dessus et ouvrir les négociations sur les thématiques suivantes au 1<sup>er</sup> semestre 2021 :

- rapport d'activité de la CPPNI des entreprises du bâtiment occupant plus de 10 salariés pour l'année 2020 ;
- couverture d'une complémentaire santé dans les entreprises occupant plus de 10 salariés, avec une priorisation sur ce thème ;
- présentation du bilan de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics en lien avec l'OPPBTP ;
- l'accompagnement dans l'emploi des personnes en situation de handicap ;
- classification des cadres issue de la convention collective nationale des cadres du 30 avril 1951 ;
- la mise en place du compte épargne-temps.

## Article 2 | *Calendrier des thèmes de négociation*

30 juin 2020	11 h 00 à 13 h 00
7 juillet 2020	11 h 00 à 13 h 00
16 septembre 2020	14 h 00 à 17 h 00
30 septembre 2020	14 h 00 à 17 h 00
14 octobre 2020	14 h 00 à 17 h 00
5 novembre 2020	14 h 00 à 17 h 00
10 novembre 2020	14 h 00 à 17 h 00
2 décembre 2020	14 h 00 à 17 h 00
14 décembre 2020	14 h 30 à 17 h 30

Face à la période d'incertitude résultant de la crise sanitaire liée à la « Covid-19 », les partenaires sociaux pourraient être amenés à modifier le calendrier si cela s'avérait nécessaire.

Le calendrier 2020-2021 reste ouvert à la discussion des thèmes et échanges de vues que la nécessité imposerait à l'ensemble des partenaires sociaux ainsi que la complétude du calendrier pour 2021.

## Article 3 | *Date d'entrée en vigueur*

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au jour de sa signature.

## Article 4 | *Formalités de dépôt*

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

*Fait à Paris, le 30 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3326 | Convention collective nationale

IDCC : 2494 | **COOPÉRATION MARITIME**

**Avenant n° 18 du 25 mars 2020**  
relatif aux salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2020

NOR : ASET2050692M

IDCC : 2494

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

**FNSCCM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**FNSM CGT,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Quand bien même un accord de méthode a été signé entre les branches de la conchyliculture et celle de la coopération maritime, les partenaires sociaux avaient indiqué que chaque branche conserve dans l'immédiat sa propre négociation salariale.

En conséquence, les partenaires sociaux de la coopération maritime ont procédé à l'examen du salaire annuel et du pouvoir d'achat des salariés en tenant compte de l'augmentation du Smic et du taux de l'inflation. Les parties ont convenu d'augmenter la grille de 1,7 % à l'exception du 1<sup>er</sup> niveau, échelon 1 fixé sur le Smic.

Ainsi, après avoir analysé ces éléments, les partenaires sociaux signataires, partageant la volonté d'un accord sur les minima conventionnels de branche, conviennent de la grille de salaires minima ci-après à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 dans la branche de la coopération maritime.

**Article 1<sup>er</sup> | Objet de l'avenant**

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale de la coopération maritime.

**Article 2 | Salaire minimum conventionnel annuel**

Le salaire minimum conventionnel annuel hiérarchique, obéissant aux règles de calcul fixées par la convention collective de la coopération maritime est ainsi fixé :



## Grille de salaires annuels (base 35 heures hebdomadaires) à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020

### Ouvriers employés

#### Niveau 1

Échelon 1	18 473,04 €
Échelon 2	18 830 €

#### Niveau 2

Échelon 1	19 651 €
Échelon 2	20 896 €

#### Niveau 3

Échelon 1	21 765 €
Échelon 2	22 909 €
Échelon 3	23 761 €

### Agents de maîtrise

Niveau 4	24 686 €
Niveau 5	28 655 €

### Cadres

	A (– 3 ans d’ancienneté)	B (+ 3 ans d’ancienneté)
Niveau 6	30 105 €	33 537 €
Niveau 7	32 613 €	36 889 €

Niveau 8	40 987 €
Niveau 9	46 579 €

## Article 3 | Égalité professionnelle

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l’entreprise doit analyser les causes de ces écarts. Dans l’hypothèse où aucun élément objectif ne les justifie, l’entreprise met en œuvre un plan de suppression de ceux-ci, le cas échéant dans le cadre d’un échancier. Ce plan pourra, par exemple, définir une enveloppe dédiée à la suppression des écarts constatés.

#### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salariés**

Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les minima conventionnels applicables aux salariés de la branche de la coopération maritime n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, les salaires minimaux doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Durée**

Le présent barème est conclu pour une durée indéterminée.

#### **Article 6 | Publicité**

Le présent avenant sera déposé en un exemplaire original signé des parties, à la direction générale du travail, dépôt des accords, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, ainsi que par voie électronique à l'adresse de messagerie : [depot.accord@travail.gouv.fr](mailto:depot.accord@travail.gouv.fr).

#### **Article 7 | Extension**

Les parties signataires conviennent de demander sans délai l'extension du présent avenant, la fédération nationale syndicale de la coopération et du crédit maritimes étant chargée des formalités à accomplir à cette fin.

*Fait à Paris, le 25 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Brochure n° 3240 | Convention collective nationale

IDCC : 1487 | **HORLOGERIE-BIJOUTERIE**  
**(Commerce de détail)**

**Avenant n° 24 du 17 avril 2020**  
relatif aux salaires minima hiérarchiques

NOR : ASET2050738M

IDCC : 1487

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

**UBH,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFTC CSFV ;**

**FS CFDT ;**

**FCS UNSA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de fixer les garanties minimales de salaire applicables aux salariés des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie du 17 décembre 1987.

Conformément aux dispositions envisagées à l'article L. 2253-1 du code du travail, les dispositions du présent avenant priment de droit sur la convention ou l'accord d'entreprise, sauf garanties au moins équivalentes.

**Article 1<sup>er</sup> | Salaires minima hiérarchique**

Barème des salaires minima hiérarchiques sur base 35 heures hebdomadaires.

**1. Ouvriers – employés**

	Brut mensuel
Niveau A	1 544 €
Niveau B	1 553 €
Niveau C	1 599 €
Niveau D	1 652 €

## 2. Agents de maîtrise

Niveau E	1 763 €
Niveau F	1 862 €

## 3. Cadres

Niveau G	2 381 €
Niveau H	3 316 €
Niveau I	3 465 €
Niveau J	3 774 €

### Article 2 | *Égalité professionnelle*

Dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, les partenaires sociaux souhaitent rappeler aux entreprises de la branche leurs obligations en matière d'égalité professionnelle et plus particulièrement s'agissant de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Si, à compétences et ancienneté égales et pour des salariés effectuant les mêmes tâches, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont objectivement constatés, l'entreprise doit dans un premier temps analyser les causes de ces écarts. Dans l'hypothèse où aucun élément objectif ne justifie cet écart, l'entreprise doit, dans un second temps, corriger ces écarts.

Les partenaires sociaux de la branche s'engagent à étudier dans le cadre des prochaines négociations d'un avenant à l'accord égalité entre les femmes et les hommes du 20 mars 2008 des mesures visant à permettre aux entreprises de supprimer ces écarts et ce afin d'atteindre l'objectif d'égalité professionnelle dont l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

### Article 3 | *Entrée en vigueur et durée*

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

### Article 4 | *Dépôt et extension*

Les partenaires sociaux n'envisagent pas de modalités spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre du présent avenant. En effet, l'instauration de telles modalités serait susceptible d'entraîner une distorsion de concurrence entre les entreprises de la branche.

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

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

## **Article 5 | Révision et dénonciation**

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

*Fait à Paris, le 17 avril 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Avenant du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 11 juin 1982  
relatif aux conditions de travail

NOR : ASET2050757M

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 ;**

**CFDT PSTE ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

Afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer, au sein des organismes du régime général de la sécurité sociale, ses attributions dans les meilleures conditions, une mise à jour des dispositions du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements est apparue nécessaire, afin d'intégrer cette nouvelle architecture.

Tel est l'objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements**

Le 9<sup>e</sup> alinéa du préambule du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Dans cette tâche, suivant les termes mêmes de la loi, le directeur devra pouvoir compter sur la coopération du comité social et économique pour l'amélioration des conditions d'emploi et de travail, ainsi que les conditions de vie du personnel au sein de l'organisme ».

Les 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du titre I<sup>er</sup> sont ainsi rédigés :

« En tenant compte de la nature de l'activité de l'organisme ou de la vocation sociale ou sanitaire de l'établissement, le directeur doit recenser toutes les obligations qui pèsent sur ces organismes et établissements et en informer le comité social et économique. Il doit veiller à appliquer les dispositions concernant tout particulièrement les mesures générales d'hygiène (locaux affectés au travail, installations sanitaires...), la prévention des accidents, la prévention des incendies, les soins d'urgence, la médecine du travail (services médicaux et sociaux du travail), l'hygiène dans les établissements recevant du public, et en général la sécurité dans les immeubles de toute nature.

Le comité social et économique sera tenu informé des études ergonomiques portant sur l'utilisation généralisée de matériels dits de bureautique ou de télématique ».

Le 6<sup>e</sup> alinéa du titre I<sup>er</sup> est ainsi rédigé :

« Les membres du comité social et économique bénéficieront d'une formation appropriée en matière de santé, sécurité et conditions de travail, financée par l'employeur dans les conditions posées par le code du travail ».

Les alinéas allant du 8<sup>e</sup> au 15<sup>e</sup> du titre I<sup>er</sup> sont abrogés.

Les 6<sup>e</sup> et 7<sup>e</sup> alinéas du titre II sont ainsi rédigés :

« Le comité social et économique et le médecin du travail sont informés et consultés sur les recherches, études et réalisation, relevant notamment de l'utilisation des techniques d'informatique dans l'organisme.

À cet effet, le directeur indiquera au comité social et économique les conséquences prévisibles de chaque application ».

Les alinéas allant du 4<sup>e</sup> au 6<sup>e</sup> du « 1. Concertation avec tout le personnel » du titre III sont ainsi rédigés :

« À cet effet, il appartient au directeur de chaque organisme de fournir au comité social et économique, dans des délais suffisants pour en permettre l'examen, les documents permettant à ses membres d'être informés et consultés pour les attributions qu'il a à exercer.

Le directeur communique une fois par trimestre, au comité social et économique des informations sur l'activité, la production, l'évolution générale du volume de travail, la situation de l'emploi dans l'organisme ou l'établissement. Il informe le comité des mesures envisagées en ce qui concerne l'amélioration, le renouvellement ou la transformation de l'équipement ou des méthodes de production et d'exploitation et de leurs incidences sur les conditions de travail et d'emploi.

Chaque année, dans les organismes où il est requis, un rapport spécifique dit "bilan social", sur l'évolution du travail et les perspectives d'évolution de l'organisme ou de l'établissement et notamment sur les projets à moyen et à long terme, est pré-

senté au comité social et économique. En outre, le comité social et économique est consulté sur les mesures de nature à affecter le volume et la structure des effectifs, les horaires, les règlements intérieurs, la formation professionnelle ».

Le 2<sup>e</sup> alinéa du « 2. Concertation avec l'encadrement » du titre III du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Le directeur recourra le plus fréquemment et le plus largement possible à la concertation avec les cadres et leurs représentants ».

Le 4<sup>e</sup> alinéa du « 2. Concertation avec l'encadrement » du titre III du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Il importe également, en vue d'assurer l'information complète du personnel, de créer les conditions propres à éviter les interférences entre les circuits hiérarchiques d'information, d'une part, et ceux des représentants du personnel, et notamment du comité social et économique, d'autre part ».

Le 5<sup>e</sup> alinéa du « a) Dispositions générales » du titre IV du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Cette organisation du temps de travail permettra en outre un assouplissement de la répartition du temps de travail selon des dispositions particulières à prendre entre le directeur et les agents qui l'accepteront, sous réserve des attributions normales du comité social et économique ».

Le 4<sup>e</sup> alinéa de la partie « Tableau de service » du « b) Dispositions particulières aux agents des établissements » du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Les règles d'établissement du tableau de service sont portées à la connaissance du comité social et économique dans le cadre normal de ses attributions ».

## **Article 2 | Dispositions transitoires**

Dans les organismes qui ne sont pas encore pourvus d'un comité social et économique, les dispositions abrogées, ou modifiées, par le présent accord, demeurent applicables dans leur ancienne rédaction jusqu'à la mise en place de cette instance.

## **Article 3 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

**Avenant du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 30 décembre 2013  
relatif aux garanties conventionnelles apportées  
dans le cadre de l'évolution des réseaux

NOR : ASET2050758M

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 ;**

**CFDT PSTE ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprises, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

Afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer, au sein des organismes du régime général de la sécurité sociale, ses attributions dans les meilleures conditions, une mise à jour des dispositions du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux est apparue nécessaire, afin d'intégrer cette nouvelle architecture.

Tel est l'objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 30 décembre 2013 relatif aux garanties conventionnelles apportées dans le cadre de l'évolution des réseaux**

Le 2<sup>e</sup> alinéa de l'article 11.1 du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Dans ce cadre, le comité social et économique est régulièrement informé de l'application dans l'organisme du présent protocole d'accord ».

Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 11.1 du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Afin d'assurer, dans les meilleures conditions, une harmonisation optimale de l'information diffusée auprès des personnels, les directions des organismes concernés par une fusion, délivrent une information détaillée sur les conséquences prévisibles de l'opération, au cours d'une réunion qui rassemble les secrétaires des comités sociaux et économiques, ainsi que les délégués syndicaux ».

## **Article 2 | Dispositions transitoires**

Dans les organismes qui ne sont pas encore pourvus d'un comité social et économique, les dispositions abrogées, ou modifiées, par le présent accord, demeurent applicables dans leur ancienne rédaction jusqu'à la mise en place de cette instance.

## **Article 3 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Avenant du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 25 octobre 2016  
relatif à l'instauration d'un régime dérogatoire à la durée minimale de travail  
dans certains secteurs d'activité

NOR : ASET2050731M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT PSTE,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprises, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

Afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer, au sein des organismes du régime général de la sécurité sociale, ses attributions dans les meilleures conditions, une mise à jour des dispositions du protocole d'accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale est apparue nécessaire, afin d'intégrer cette nouvelle architecture.

Tel est l'objet du présent avenant.

## **Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 25 octobre 2016 instaurant un régime dérogatoire à la durée minimale de travail prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail dans certains secteurs d'activité du régime général de sécurité sociale**

Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 6 du protocole d'accord est ainsi rédigé :

« Conformément aux dispositions légales, en l'absence d'accord d'entreprise, ou d'accord adopté entre l'employeur et la majorité des membres titulaires du comité social et économique, aménageant les modalités d'information et de consultation de ce dernier, un bilan du travail à temps partiel lui est communiqué une fois par an ».

## **Article 2 | Dispositions transitoires**

Dans les organismes qui ne sont pas encore pourvus d'un comité social et économique, les dispositions abrogées, ou modifiées, par le présent accord, demeurent applicables dans leur ancienne rédaction jusqu'à la mise en place de cette instance.

## **Article 3 | Dispositions diverses**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 31 janvier 1977  
relatif aux horaires individualisés

NOR : ASET2050729M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés aux évolutions législatives intervenues dans le

domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 11 juin 1982  
relatif aux conditions de travail

NOR : ASET2050737M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes

de sécurité sociale et de leurs établissements aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

à l'accord-type du 25 avril 1983  
relatif aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés

NOR : ASET2050741M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'accord-type du 25 avril 1983 sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés dans les organismes de sécurité sociale et leurs établissements**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation au bénéfice des employés et cadres des dispositions de l'accord-type du 25 avril 1983 sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés dans les organismes de sécurité sociale aux évolutions législatives intervenues

dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 26 janvier 2010  
relatif au personnel des départements d'outre-mer

NOR : ASET2050742M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC ;**

**CFE-CGC ;**

**FEC FO ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer.**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale d'outre-mer aux évo-

lutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 16 novembre 2012  
relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

NOR : ASET2050759M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

relatif à l'abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013  
portant création d'une commission paritaire nationale  
de validation des accords locaux

NOR : ASET2050760M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les dispositions légales subordonnant la validité des accords collectifs de travail conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical, à leur validation par une commission paritaire instituée au niveau de la branche professionnelle, ayant été abrogées, les signataires du présent accord ont entendu mettre en conformité notre dispositif conventionnel avec les nouvelles dispositions.

Tel est l'objet du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords locaux**

Les dispositions de l'avenant portant abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire de validation des accords locaux sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

**Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 28 juin 2016  
relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances

NOR : ASET2050761M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**CFDT ;**

**CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et à l'égalité des chances**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation des dispositions du protocole d'accord du 28 juin 2016 relatif à la promotion de la diversité et de l'égalité des chances aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 18 septembre 2018 des agents de direction des organismes du régime général de la sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 31 janvier 1977  
relatif aux horaires individualisés

NOR : ASET2050762M

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 ;**

**SGPCOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation, au bénéfice des employés et cadres, des dispositions du protocole d'accord du 31 janvier 1977 relatif aux horaires individualisés aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont appli-

cables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 11 juin 1982  
relatif aux conditions de travail

NOR : ASET2050734M

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 ;**

**SGPCOSS CFE-CGC;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation, au bénéfice des employés et cadres, des dispositions du protocole d'accord du 11 juin 1982 portant accord-cadre sur les conditions de travail du personnel des organismes de sécurité sociale et de leurs établissements aux évolutions

législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

à l'accord-type du 25 avril 1983  
relatif aux modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés

NOR : ASET2050730M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGPCOSS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification de l'accord-type du 25 avril 1983 sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés dans les organismes de sécurité sociale et leurs établissements**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation au bénéfice des employés et cadres des dispositions de l'accord-type du 25 avril 1983 sur les modalités de mise en œuvre du droit d'expression des salariés dans les organismes de sécurité sociale aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**  
au protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008  
relatif à l'exercice du droit syndical

NOR : ASET2050747M

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 ;**

**SGPCOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 sur l'exercice du droit syndical**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation, au bénéfice des employés et cadres, des dispositions du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> février 2008 sur l'exercice du droit syndical aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au

personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 26 janvier 2010  
relatif au personnel des départements d'outre-mer

NOR : ASET2050743M

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 ;**

**SGPCOSS CFE-CGC ;**

**SNFOCOS,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale des départements d'outre-mer**

Les dispositions de l'avenant portant, au bénéfice des employés et cadres, adaptation des dispositions du protocole d'accord du 26 janvier 2010 relatif au personnel des organismes de sécurité sociale d'outre-mer aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représen-

tation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

au protocole d'accord du 16 novembre 2012  
relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail

NOR : ASET2050763M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGPCOSS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, a modifié les dispositions relatives à la représentation du personnel dans les entreprises, en mettant fin à l'existence légale de 3 instances : les délégués du personnel, les comités d'entreprise, et les comités d'hygiène, de sécurité, et des conditions de travail.

Parallèlement, une nouvelle instance a été créée : le comité social et économique.

C'est afin de permettre à la représentation du personnel d'exercer ses attributions dans les meilleures conditions, en tenant compte de cette nouvelle architecture, qu'a été négocié le présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Modification du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail**

Les dispositions de l'avenant portant adaptation, au bénéfice des employés et cadres, des dispositions du protocole d'accord du 16 novembre 2012 relatif à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail aux évolutions législatives intervenues dans le domaine de la représentation du personnel sont applicables au personnel relevant de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

## **Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective nationale

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

**Accord du 14 octobre 2019**

relatif à l'abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013  
portant création d'une commission paritaire nationale  
de validation des accords locaux

NOR : ASET2050748M

IDCC : 218

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

**UCANSS,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SGPCOSS CFE-CGC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les dispositions légales subordonnant la validité des accords collectifs de travail conclus dans les entreprises de moins de 200 salariés dépourvus de délégué syndical, à leur validation par une commission paritaire instituée au niveau de la branche professionnelle, ayant été abrogées, les signataires du présent accord ont entendu mettre en conformité notre dispositif conventionnel avec les nouvelles dispositions.

Tel est l'objet du présent accord.

**Article 1<sup>er</sup> | Abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords locaux**

Les dispositions de l'avenant portant abrogation du protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 2013 portant création d'une commission paritaire nationale de validation des accords locaux sont applicables au personnel relevant des dispositions de la convention collective nationale de travail du 4 avril 2006 des praticiens conseils du régime général de sécurité sociale.

**Article 2 | Dispositions diverses**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions posées par le code du travail.

Il s'applique sous réserve de son agrément par les autorités de tutelle et ne vaut en aucun cas engagement unilatéral de l'employeur.

*Fait à Montreuil, le 14 octobre 2019.*

(Suivent les signatures.)



Accord professionnel

**INTERMITTENTS DU SPECTACLE**

**Avenant n° 2 du 20 février 2020**

à l'accord du 25 septembre 2014  
relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle  
tout au long de la vie

NOR : ASET2050739M

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

**SNEP ;**  
**SNES ;**  
**SYNDEAC ;**  
**USPA ;**  
**SIRTI ;**  
**SPFA ;**  
**SYNPASE ;**  
**FICAM ;**  
**SNSP ;**  
**ACCeS ;**  
**FESAC ;**  
**SPI ;**  
**PRODISS ;**  
**API ;**  
**SNRL ;**  
**SPECT ;**  
**UPC ;**  
**PROFEDIM ;**  
**SMSP ;**  
**Forces Musicales ;**  
**SCÈNES,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**SNTPCT ;**  
**UNSA spectacle ;**

**SAMUP ;  
FCCS CFE-CGC ;  
F3C CFDT ;  
CFTC Media + ;  
FNSSCAAC CGT ;  
FASACP FO ;  
FCS CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

### **Préambule**

Suite à la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans les différentes branches du spectacle sont convenues de signer le présent avenant à l'accord inter-branché du 25 septembre 2014 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle.

L'objet de cet avenant est de déterminer les modalités d'alimentation du compte personnel de formation (CPF) des salariés intermittents du spectacle, étant rappelé que les employeurs de salariés intermittents du spectacle s'acquittent d'une cotisation égale à 0,35 % au titre du CPF desdits salariés.

Les partenaires sociaux conviennent ainsi des dispositions suivantes :

#### **Article 1<sup>er</sup> | Modalités d'alimentation du CPF**

L'article 1.4.2 de l'accord susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le temps de travail réalisé par les salariés intermittents du spectacle forme un tout indivisible pour la détermination de l'alimentation annuelle du compte personnel de formation.

Le compte sera alimenté selon les modalités suivantes :

- pour le technicien du spectacle enregistré : 500 € seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 100 jours de travail sur une année civile ;
- pour le technicien du spectacle vivant : 500 € seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 100 jours de travail sur une année civile ;
- pour l'artiste tel que visé à l'article L. 7121-2 du code du travail, dont le metteur en scène et le réalisateur : 500 € seront inscrits au CPF du salarié lorsque celui-ci aura effectué 70 jours de travail ou cachets sur une année civile ; un cachet est retenu pour un jour de travail.

Pour les durées d'emploi inférieures à celles indiquées ci-dessus, le montant des droits acquis est calculé *pro rata temporis* et arrondi au nombre entier le plus proche. Le montant des droits acquis chaque année est plafonné à 500 € par an.

Conformément à l'article L. 6323-11-1 du code du travail, pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau V, un titre professionnel enregistré et classé au niveau V du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur d'un montant annuel de 800 € et d'un plafond de 8 000 €.

Des aménagements spécifiques et un système d'échanges de données sont mis en place entre l'opérateur de compétences et l'organisme chargé d'assurer la gestion du "système national d'information du compte personnel de formation", pour comptabiliser les droits et permettre leur gestion pour les salariés intermittents du spectacle dans le cadre du CPF. »

## **Article 2 | Dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés**

Dans le cadre des articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du code du travail, les partenaires sociaux ont examiné l'opportunité de prévoir des dispositions types pour les entreprises de moins de 50 salariés et considèrent que les dispositions du présent avenant intègrent déjà les particularités de ces entreprises.

## **Article 3 | Durée, dépôt et demande d'extension**

Le présent avenant entre en vigueur au jour de sa signature et est conclu pour la même durée que l'accord du 25 septembre 2014 qu'il modifie.

Il sera notifié, publié et déposé conformément aux dispositions légales en vigueur.

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

*Fait à Paris le 20 février 2020.*

(Suivent les signatures.)

# Conventions collectives

Sommaire du fascicule n° 2020-38 du 3 octobre 2020

Conventions, avenants et accords

	Pages
<b>Coopératives fruitières (Ain, Doubs, Jura) : avenant n° 37 du 11 mars 2020 .....</b>	85
<b>Entreprises horticoles et pépiniéristes (Ille-et-Vilaine) : avenant n° 51 du 11 mars 2020...</b>	87
<b>Entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 5 du 24 janvier 2020.....</b>	89
<b>Exploitations agricoles (Drôme) : avenant n° 128 du 18 février 2020.....</b>	95
<b>Exploitations agricoles (Hérault) : avenant n° 185 du 23 janvier 2020.....</b>	97
<b>Exploitations agricoles (Loire) : avenant n° 108 du 12 mars 2020 .....</b>	99
<b>Exploitations agricoles (Lot) : avenant n° 8 du 6 juillet 2020 .....</b>	101
<b>Exploitations agricoles (Saône-et-Loire) : avenant n° 144 du 15 janvier 2020 .....</b>	104
<b>Exploitations agricoles, élevage, entreprise de travaux agricoles et CUMA (Tarn-et-Garonne) : avenant n° 95 du 6 mars 2020.....</b>	107
<b>Exploitations agricoles de la zone céréalière (Aude) : avenant n° 107 du 24 juin 2020 .....</b>	109
<b>Exploitations forestières (massif Gascogne) : avenant n° 27 du 14 février 2020 .....</b>	111
<b>Exploitations horticoles, maraîchères et de pépinières (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges) : avenant n° 1 du 4 mai 2020.....</b>	119
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 186 du 28 janvier 2020 .....</b>	121
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 187 du 28 janvier 2020 .....</b>	123
<b>Exploitations viticoles, maraîchères, arboricoles, horticoles et pépinières (Pyrénées-Orientales) : avenant n° 188 du 28 janvier 2020 .....</b>	125

Convention collective

IDCC : **8435** | **COOPÉRATIVES FRUITIÈRES**  
**(Ain, Doubs et Jura)**  
**(29 août 2001)**

(Étendue par arrêté du 18 février 2002,  
*Journal officiel* du 24 février 2002)

## Avenant n° 37 du 11 mars 2020

NOR : AGRS2097153M

IDCC : 8435

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

**Fédération régionale des coopératives laitières du massif jurassien ;**  
**Fédération des CUMA de ramassage de lait du Doubs,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**UR CFDT de Franche-Comté ;**  
**UD CFDT de l'agroalimentaire de l'Ain ;**  
**CFE-CGC Agro,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille de salaires contenue à la convention collective est modifiée comme suit à effet au 1<sup>er</sup> mai 2020 :

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
200	10,15	1 539,45
220	10,85	1 645,62
240	11,10	1 683,54
250	11,54	1 750,27
260	11,74	1 780,60
280	11,98	1 817,00
300	12,55	1 903,46
380	18,02	2 733,09

Aucun salaire ne peut être inférieur au Smic. »

## Article 2

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de l'unité départementale du Doubs de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté. Un exemplaire sera adressé par la partie la plus diligente au greffe du conseil de prud'hommes de Besançon.

*Fait à Besançon, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9352** | **EXPLOITATIONS DE PÉPINIÈRES ET D'HORTICULTURE**  
**(Ille-et-Vilaine)**  
**(15 octobre 1985)**

(Étendue par arrêté du 6 mars 1986,  
*Journal officiel* du 15 mars 1986)

## Avenant n° 51 du 11 mars 2020

NOR : AGRS2097158M

IDCC : 9352

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

**Syndicat central des horticulteurs et pépiniéristes d'Ille-et-Vilaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération générale agroalimentaire CFDT ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires prévus au point II « Classifications » de l'article 18 de la convention collective du 15 octobre 1985, concernant les personnels de production et les personnels de bureau, sont modifiés ainsi qu'il suit :

#### « A. Personnel de production

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 heures hebdomadaires
101	10,15 €	1 539,45 €
102	10,32 €	1 565,23 €
201	10,37 €	1 572,82 €
202	10,43 €	1 581,92 €
301	10,55 €	1 600,12 €
302	10,66 €	1 616,80 €
401	10,96 €	1 662,30 €
402	11,23 €	1 703,25 €

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic.

## B. Personnel de bureau

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 heures hebdomadaires
101	10,15 €	1 539,45 €
102	10,32 €	1 565,23 €
203	10,37 €	1 572,82 €
204	10,43 €	1 581,92 €
303	10,76 €	1 631,97 €
304	11,23 €	1 703,25 €

Les salaires ainsi définis constituent des minimums sous réserve de l'application des dispositions réglementaires concernant le Smic. »

## Article 2

Les salaires horaires prévus à l'article 58 de la convention collective du 15 octobre 1985, concernant les personnels d'encadrement, sont modifiés ainsi qu'il suit :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensualisé pour 35 heures hebdomadaires
501	11,71 €	1 776,06 €
503	11,99 €	1 818,52 €
601	12,87 €	1 951,99 €
701	14,26 €	2 162,81 €

## Article 3

Vu leur objet, il est entendu que les dispositions du présent avenant ont vocation à s'appliquer à toutes les entreprises comprises dans son champ et ce quel que soit leur effectif.

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité territoriale d'Ille-et-Vilaine de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne.

## Article 5

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1<sup>er</sup> avril 2020.

*Fait à Cesson-Sévigné, le 11 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **8415** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX FORESTIERS,  
DES EXPLOITATIONS FORESTIÈRES ET DES PROPRIÉTAIRES FORESTIERS  
SYLVICULTEURS**

**(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**

**(11 mars 2016)**

(Étendue par arrêté du 27 mars 2017,

*Journal officiel* du 7 avril 2017)

## Avenant n° 5 du 24 janvier 2020

NOR : AGRS2097152M

IDCC : 8415

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

**Fédération nationale du bois ;**

**Entrepreneurs des territoires Lorraine ;**

**Syndicat forestiers privés de Meurthe-et-Moselle ;**

**Forestiers privés de la Moselle/Syndicat de propriétaires sylviculteurs ;**

**Forestiers privés des Vosges,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

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

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

**Fédération générale agroalimentaire CFDT du Grand Est,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective interdépartementale du 11 mars 2016 du personnel des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges est abrogée et remplacée par ce qui suit :

« Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois. Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020, le Smic horaire est fixé à 10,15 €.

### Article 1<sup>er</sup> | *Salaires au temps*

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel ouvrier sont fixés comme suit :

Catégorie	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures mensuelles)
A	10,15	1 539,45
B	10,34	1 568,27
C	10,81	1 639,55
D	11,27	1 709,32

Les salaires horaires et mensuels minima concernant le personnel administratif, commercial et technique (ACT) sont fixés comme suit :

Catégorie	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures mensuelles)
ACT1	10,15	1 539,45
ACT2		
Échelon 1	10,24	1 553,10
Échelon 2	10,26	1 556,13
ACT3		
Échelon 1	10,30	1 562,20
Échelon 2	10,35	1 569,78
ACT4	11,02	1 671,40
ACT5		
Échelon 1	11,77	1 785,15
Échelon 2	12,50	1 895,87
ACT6		
Échelon 1	13,64	2 068,78
Échelon 2	14,75	2 237,13

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les agents de maîtrise sont fixés comme suit :

(Voir page suivante.)

Catégorie	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures mensuelles)
AM I	11,65	1 766,95
AM II		
Échelon 1	13,15	1 995,46
Échelon 2	14,63	2 218,93
AM III		
Échelon 1	16,51	2 504,07
Échelon 2	18,36	2 784,66

Les salaires horaires et mensuels minima concernant les cadres sont fixés comme suit :

Catégorie	Salaire horaire en euros	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures mensuelles)
C 1	15,00	2 275,05
C 2	17,98	2 727,03
C 3	20,20	3 063,73
C 4	21,67	3 286,69
C 5	22,44	3 403,47
C 6	23,55	3 571,83
C 7	25,03	3 796,30
C 8	26,90	4 079,92

## Article 2 | Rémunérations à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés aux travaux listés ci-dessous sont fixées comme suit :

### I. Grumes

Feuillus toutes essences

Travaux	Salaire de base en euros (par mètre cube)
1 <sup>re</sup> catégorie : abattage de grumes dans les futaies et taillis sous futaies, avec ébranchage et découpe, sans façonnage des houp-piers	4,15
2 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les futaies avec façonnage des houp-piers :	
– avec mise en andain	6,87
– sans mise en andain	5,59
3 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les coupes de régénération sans ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	7,06
– sans mise en andain	5,81

Travaux	Salaire de base en euros (par mètre cube)
4 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaies avec exploitation des taillis :	
– avec mise en andain	7,55
– sans mise en andain	6,11
5 <sup>e</sup> catégorie : abattage dans les taillis sous futaies sans exploitation du taillis mais avec ouverture de place et chemin :	
– avec mise en andain	8,13
– sans mise en andain	6,39

## Peupliers

Travaux	Salaire de base en euros (par mètre cube)
Abattage sans façonnage des houppiers	3,02
Abattage avec façonnage des houppiers :	
– avec mise en andain	5,64
– sans mise en andain	4,39

## Résineux (le cubage est exclusivement sous écorce)

Travaux	Salaire de base en euros (par mètre cube)
Coupe d'éclaircie	6,64
Coupe à blanc étoc	6,39

## Traits de découpe de qualité

Travaux	Salaire de base
Diamètre jusqu'à 65 cm, le trait	0,90
Diamètre supérieur à 65 cm, le trait	1,44

## II. Tous bois d'industrie ou de trituration non écorcés

Au stère :	
La sur-mesure d'usage suivant la nature du bois de 20 % sur les 2 m :	
– avec mise en andain	Gré à gré
– sans mise en andain	
À la tonne	Gré à gré

### III. Autres bois (cube unitaire conventionnel admis)

Travaux	Salaire de base en euros
Poteaux :	
Bruts le m <sup>3</sup> cube	10,50

### IV. Bois de chauffage

Travaux	Salaire de base
Fendu et enstéré	Gré à gré

### V. Travaux divers

Travaux	Salaire de base en euros
Travaux ne pouvant être fait à la pièce :	
– journée en régie sans machine	76,30
– journée en régie avec machine	74,10

## Article 2

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> relatives aux salaires au temps et à la rémunération à la tâche du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> février 2020.

## Article 3

En application de la circulaire SG/SAFSL/SDTPS/C2010-1509 du 1<sup>er</sup> juin 2010, le montant maximum des indemnités forfaitaires pour frais de mécanisation pouvant être déduites de l'assiette de cotisations sociales des ouvriers bûcherons est fixé comme suit :

- 1,25 € par mètre cube pour les grumes de bois d'œuvre ;
- 2,16 € par mètre cube apparent (remplace l'ancienne unité de stère) ou 3,82 € par tonne pour les bois d'industrie et bois de feu.

Le montant de ces indemnités est applicable aux gains et rémunérations versés aux ouvriers bûcherons depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010.

## Article 4

Les dispositions du présent avenant sont applicables de façon indifférenciée à l'ensemble des entreprises relevant de la branche du secteur des entreprises de travaux forestiers, des exploitations forestières et des propriétaires forestiers sylviculteurs des départements de Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges. Elles concernent donc de façon identique les entreprises de moins de cinquante (50) salariés et de cinquante (50) salariés et plus, afin de garantir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture uniforme dont les garanties ont tenu compte lors de leur définition de la structure et de la taille des entreprises de la branche.

## Article 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant la signature.

*Fait à Nancy, le 24 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9261** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
(**Drôme**)

(**22 janvier 1970**)

(Étendue par arrêté du 11 février 1971,  
*Journal officiel* du 3 mars 1971)

## Avenant n° 128 du 18 février 2020

NOR : AGRS2097156M

IDCC : 9261

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de la Drôme ;**

**Entrepreneurs des territoires Drôme-Ardèche ;**

**Fédération départementale des CUMA,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire SGA CFDT Drôme-Ardèche ;**

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

**Fédération CFTC de l'agriculture ;**

**Fédération nationale agroalimentaire et forestière FNAF CGT ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

La grille des salaires annexée à la convention collective est modifiée comme suit :

« Ouvriers et employés de bureau

Classification des emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
Niveau I		
Échelon 1	10,15 €	1 539,45 €
Échelon 2	10,24 €	1 553,10 €

Classification des emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel brut (base 151,67 heures)
<b>Niveau II</b>		
Échelon 1	10,30 €	1 562,20 €
Échelon 2	10,43 €	1 581,92 €
<b>Niveau III</b>		
Échelon 1	10,56 €	1 601,64 €
Échelon 2	10,66 €	1 616,80 €
<b>Niveau IV</b>		
Échelon 1	10,81 €	1 639,55 €
Échelon 2	11,23 €	1 703,25 €

## Techniciens et agents de maîtrise

Classification des emplois	Salaire horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
<b>TAM 1</b>		
Niveau 1, échelon 1	12,15 €	1 842,79 €
Niveau 2, échelon 2	12,65 €	1 918,63 €
<b>TAM 2</b>	13,16 €	1 995,98 €

## Article 2

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés :

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

## Article 3

La date d'effet du présent avenant est fixée au 1<sup>er</sup> février 2020.

## Article 4 | Extension et dépôt

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant, lequel est déposé à l'unité départementale de la Drôme de la DIRECCTE Auvergne-Rhône-Alpes.

*Fait à Valence, le 18 février 2020.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **9341** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Hérault)**

**(28 février 1952)**

(Étendue par arrêté du 17 juillet 1954,  
*Journal officiel* du 30 juillet 1954)

## Avenant n° 185 du 23 janvier 2020

NOR : AGRS2097157M

IDCC : 9341

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles de l'Hérault ;  
Fédération départementale des coopératives d'utilisation de matériels agricoles de l'Hérault,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres d'exploitations agricoles SNCEA CFE-CGC ;  
Syndicat des salariés des productions coopératives de l'agriculture, des industries et de l'artisanat alimentaires SGA-CFDT de l'Hérault,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2020 est le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
135	10,15 (Smic)	1 539,45
140	10,28	1 559,17
145	10,40	1 577,37
150	10,76	1 631,97
155	11,06	1 677,47
160	11,40	1 729,04
170	12,10	1 835,21

## Article 2

À la même date du 1<sup>er</sup> février 2020, la valeur du point concernant les salaires des cadres des exploitations agricoles est augmentée de 1,2 %. Cette valeur est donc portée à 11,109 €.

Le barème des salaires minimaux horaires et mensuels applicable à compter du 1<sup>er</sup> février 2020 est le suivant :

(En euros.)

Coefficient	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
175	12,82	1 944,08
180	13,18	1 999,62
185	13,55	2 055,17
190	13,92	2 110,71
195	14,28	2 166,26
200	14,65	2 221,80
205	15,02	2 277,35
210	15,38	2 332,89
225	16,48	2 499,53
245	17,94	2 721,71
260	19,04	2 888,34

## Article 3

La valeur de la prime de panier est portée à 2,30 €.

## Article 4

Le présent accord dont les signataires demandent l'extension sera déposé à l'unité de l'Hérault de la DIRECCTE Languedoc-Roussillon - Midi-Pyrénées, 615, boulevard d'Antigone, CS 19002, Montpellier Cedex 2.

Chaque organisation est autorisée à reproduire cet avenant et à le porter à la connaissance de ses adhérents.

*Fait à Lattes, le 23 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9421 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES DE QUELQUE NATURE QU'ELLES SOIENT, EXPLOITATIONS D'ÉLEVAGE, EXPLOITATIONS DE CULTURES SPÉCIALISÉES (HORTICULTURE, MARAÎCHAGE, PÉPINIÈRES DE TOUTE NATURE)**

**(Loire)**

**(1<sup>er</sup> juillet 1965)**

(Étendue par arrêté du 2 août 1966,

Journal officiel du 20 septembre 1966)

## Avenant n° 108 du 12 mars 2020

NOR : AGRS2097159M

IDCC : 9421

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles ;**

**Chambre professionnelle horticole du département de la Loire mandatée par la FDSEA de la Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat des ouvriers agricoles CFDT ;**

**Syndicat des ouvriers agricoles CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

## **Titre 1<sup>er</sup>** Dispositions relatives à l'exercice de l'emploi

### **Chapitre 1<sup>er</sup>** Classification et rémunérations

#### **Article 1<sup>er</sup>** | **Modification de l'article 27 « Salaires de base »**

« Personnel d'exécution

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
I	1	10,15 €	1 539,45 €
	2	10,25 €	1 554,61 €
II	1	10,30 €	1 562,20 €
	2	10,35 €	1 569,78 €

Niveau	Échelon	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151,67 heures
III	1	10,45 €	1 584,95 €
	2	10,55 €	1 600,11
IV	1	11,15 €	1 691,12 €
	2	11,70 €	1 774,54 €

Le reste de l'article est inchangé.

## Article 2

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

## Article 3

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2020.

*Fait à Saint-Étienne, le 12 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9461** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**  
**(Lot)**

**(29 février 2016)**

(Étendue par arrêté du 17 mars 2017,  
*Journal officiel* du 4 avril 2017)

## Avenant n° 8 du 6 juillet 2020

NOR : AGRS2097160M

IDCC : 9461

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles du Lot ;**

**Syndicat des entrepreneurs de travaux agricoles du Lot ;**

**Fédération départementale des coopératives agricoles d'utilisation du matériel agricole du Lot,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat national des cadres des entreprises agricoles CFE-CGC du Lot ;**

**Fédération générale des travailleurs de l'agriculture Force ouvrière du Lot ;**

**Syndicat général agroalimentaire CFDT du Lot,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe II de la convention collective du 29 février 2016 est ainsi modifiée :

En application des dispositions de l'article 24 de la convention collective et de son annexe I concernant les cadres, les taux horaires applicables à chacun des niveaux et échelons prévus par l'article 23 de la convention collective sont les suivants, après arrondissement au centime supérieur :

*(Voir page suivante.)*

Classification des emplois			Heures normales	Heures majorées	Heures majorées	Salaire mensuel
Niveau	Échelon	Coefficient hiérarchique (*ancienne classification)	35 heures par semaine	+ 25 % (36 heures à 43 heures par semaine	+ 50 % (44 heures à 48 heures par semaine	Pour 151,67 heures (embauché 35 heures par semaine)
Salarié non-cadre						
I	1	*100 et 105	10,15	12,54	15,05	1 539,45
	2	*110	10,51	13,14	15,77	1 594,05
II	1	*120	10,75	13,43	16,12	1 630,45
	2	*130	10,98	13,73	16,47	1 665,34
III	1	*140	11,23	14,04	16,85	1 703,25
	2	*150	11,47	14,33	17,20	1 739,65
IV	1	*160	11,70	14,62	17,55	1 774,54
	2	*180	12,19	15,24	18,29	1 848,86
Salarié cadre						
		200	12,65	15,81	18,98	1 918,63
		220	13,15	16,43	19,72	1 994,46
		280	14,59	18,24	21,89	2 212,87
		320	15,53	19,42	23,30	2 355,44
		380	16,99	21,24	25,49	2 576,87

## Article 2

Les parties contractantes demandent l'extension du présent avenant dont les dispositions prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension.

*Fait à Cahors, le 6 juillet 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : 9712 | **EXPLOITATIONS AGRICOLES**

**(Saône-et-Loire)**

**(1<sup>er</sup> janvier 1977)**

(Étendue par arrêté du 26 août 1977,

Journal officiel du 5 octobre 1977)

## Avenant n° 144 du 15 janvier 2020

NOR : AGRS2097164M

IDCC : 9712

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA de Saône-et-Loire,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat général agroalimentaire CFDT de Saône-et-Loire ;**

**Union départementale des syndicats CGT-FO de Saône-et-Loire ;**

**Fédération CFTC de l'agriculture CFTC Agri,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les salaires horaires et mensuels mentionnés à l'article 25 de la convention collective sont fixés comme suit :

#### Ouvrier et employé

(En euros.)

Niveau	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau I, emplois d'exécutants	–	10,15	1 539,45
Niveau II, emplois spécialisés	–	10,40	1 577,37
Niveau III, emplois qualifiés	1	10,60	1 607,70
	2	10,75	1 630,45



Niveau	Échelon	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Niveau IV, emplois hautement qualifiés	1	11,06	1 677,47
	2	12,19	1 848,86

### TAM

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I	12,66	1 920,14
II	13,99	2 121,86

### Cadres

(En euros.)

Niveau	Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
I	17,43	2643,61
II	21,68	3288,21

## Article 2

Le salaire horaire des vendangeurs – coupeurs correspond désormais au salaire horaire du niveau II de la grille des salaires des ouvriers et employés faisant l'objet du présent avenant.

Le salaire horaire des vendangeurs – porteurs correspond désormais au salaire horaire du niveau III, échelon 2 de la grille des salaires des ouvriers et employés faisant l'objet du présent avenant.

## Article 3

Les avantages en nature des salariés agricoles, assis sur le montant du minimum garanti, seront revalorisés à chaque modification de celui-ci.

L'avantage en nature des vendangeurs est indexé à 160 % du Smic, soit, pour 2020, une valeur de l'avantage en nature fixée à 16,24 €, répartie comme suit :

(En euros.)

Par jour			
Nourriture	Petit-déjeuner (17 %)	Déjeuner (46 %)	Dîner (22 %)
	2,76	7,47	3,57
Logement (15 %)	2,44		

## Article 4

Les salaires fixés à l'article 1<sup>er</sup> ne peuvent être inférieurs au Smic et, en tout état de cause, aux garanties mensuelles de rémunération définies par les dispositions de l'article 32 de la loi

du 9 janvier 2000 modifiée et de l'article 6.6 de l'accord national du 23 décembre 1981 étendu sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles.

## **Article 5**

Le présent avenant est applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

## **Article 6**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé en 5 exemplaires, dont un en version numérique à l'unité départementale de Saône-et-Loire de la DIRECCTE Bourgogne-Franche-Comté.

*Fait à Mâcon, le 15 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9821** | **EXPLOITATIONS AGRICOLES, ÉLEVAGES, ENTREPRISES  
DE TRAVAUX AGRICOLES ET CUMA**

**(Tarn-et-Garonne)**

**(21 décembre 1977)**

(Étendue par arrêté du 1<sup>er</sup> août 1978,

*Journal officiel* du 6 septembre 1978)

## Avenant n° 95 du 6 mars 2020

NOR : AGRS2097165M

IDCC : 9821

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

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

**Fédération départementale des CUMA de Tarn-et-Garonne ;**

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

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

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

**Fédération CFTC Agri ;**

**FGTA FO,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'article 1<sup>er</sup> de l'annexe III à la convention collective du 21 décembre 1977 est modifié comme ci-après :

« Les taux horaires applicables à chacun des coefficients prévus par les articles 29 (modifié par avenant n° 91 du 11 mai 2016, étendu par arrêté du 7 décembre 2017) et 30 de la convention collective sont les suivants à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020.

*(Voir page suivante.)*

Niveau. Échelon	Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (151,67 heures)
<b>Ouvrier</b>			
Niveau I, échelon 1	100	10,15 €	1 539,51 €
Niveau I, échelon 2	110	10,22 €	1 550,03 €
Niveau II, échelon unique	130	10,37 €	1 572,78 €
Niveau II, échelon 1	150	10,55 €	1 600,08 €
Niveau III, échelon 2	165	10,90 €	1 653,16 €
Niveau IV, échelon 1	180	11,24 €	1 704,73 €
Niveau IV., échelon 2	190	11,66 €	1 768,43 €
<b>TAM. Technicien. Agent de maîtrise</b>			
Niveau I, échelon 1, technicien	195	11,93 €	1 809,38 €
Niveau I, échelon 2, technicien	203	12,37 €	1 876,11 €
Niveau I, échelon 2, agent de maîtrise	210	13,10 €	1 986,83 €
Niveau II, technicien	261	13,89 €	2 106,65 €
Niveau II, agent de maîtrise	261	13,89 €	2 106,65 €
<b>Cadre</b>			
Niveau I	359	16,57 €	2 513,11 €
Niveau II	413	18,35 €	2 783,08 €

## Article 2

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

*Fait à Montauban, le 6 mars 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

**(12 juillet 1978)**

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

## Avenant n° 107 du 24 juin 2020

NOR : AGRS2097155M

IDCC : 9111

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

**Fédération départementale du syndicat des exploitants agricoles de l'Aude,**  
d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental CFDT de l'agriculture de l'Aude ;**  
**Fédération CFTC de l'agriculture de l'Aude CFTC Agri ;**  
**Fédération FO de l'agriculture de l'Aude FO GTA,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

« Les salaires bruts correspondant aux coefficients de la classification sont fixés ainsi qu'il suit, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2020 :

**Personnel non cadre**

Niveau I. Ouvrier exécutant	
Échelon 1	10,15 €
Échelon 2	10,51 €
Niveau II. Ouvrier spécialisé	
Échelon 1	10,67 €
Échelon 2	10,79 €

Niveau III. Ouvrier qualifié	
Échelon 1	10,97 €
Échelon 2	11,21 €
Niveau IV. Ouvrier hautement qualifié	
Échelon 1	11,54 €
Échelon 2	11,74 €

### Personnel d'encadrement

Valeur du point au 1<sup>er</sup> juillet 2020 : 11,34.

	Salaire mensuel
<b>Niveau V</b>	
Échelon 1 (coefficient 180)	2 041,20 €
Échelon 2 (coefficient 192)	2 177,28 €
<b>Niveau VI (coefficient 208)</b>	2 358,72 €
<b>Niveau VII</b>	
Échelon 1 (coefficient 219)	2 483,46 €
Échelon 2 (coefficient 230)	2 608,20 €

## Article 2

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

## Article 3

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

*Fait à Castelnaudary, le 24 juin 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

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

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

## Avenant n° 27 du 14 février 2020

NOR : AGRS2097154M

IDCC : 8721

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

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

**Syndicat des entrepreneurs des territoires d'Aquitaine,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

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

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

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

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

### Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> avril 2020.

### Article 3

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

### Article 4

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

*Fait à Mont-de-Marsan, le 14 février 2020.*

(Suivent les signatures.)



## Annexe

### « Annexe IV

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

##### A. Salaires horaires du personnel technique applicables au 1<sup>er</sup> avril 2020

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des travaux élémentaires (manœuvre ordinaire)				
Travaux d'exécution facile, immédiatement reproductibles après simple démonstration, sans mise en jeu de connaissances particulières :  – sans participation directe à la production  – sans travail autonome sur machine de transformation du produit	1	100	A  B	10,15  10,20
Personnel effectuant des travaux simples (manœuvre spécialisé)				
Travaux sans difficulté particulière dont l'exécution requiert un temps d'adaptation minimum par habitude ou apprentissage selon des consignes fixant la nature du travail à réaliser :  – sans incidence sur la qualité du produit : notamment par l'utilisation de machine de transformation pré-réglée et de maniement simple  – où l'attention et l'intervention de l'opérateur sont nécessaires à l'obtention de la qualité requise du produit	2	105  110	C  D	10,21  10,22
Personnel effectuant des travaux combinés (ouvrier spécialisé)				
Travaux constitués par l'enchaînement de différents travaux simple selon un mode opératoire détaillé :  – requérant des connaissances usuelles de calcul et de lecture  – nécessitant des connaissances techniques  – autonome dans le choix des meilleures solutions de réalisation	3	115  125  135	E  F  G	10,24  10,26  10,31

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes (ouvrier qualifié et ouvrier hautement qualifié)</b>				
Travaux mettant en application des connaissances professionnelles et requérant une dextérité ou une pratique suffisante pour respecter les normes de qualité au besoin par un réglage continu sur la machine :	4			
– dans tous les domaines de sa spécialité ou ayant des effets sur la distribution du travail dans un atelier		165	H	10,64
		180	I	10,66
– et délicats, supposant une parfaite maîtrise des données professionnelles ou associant diverses techniques parfaitement maîtrisées		185	J	10,68
<b>Personnel effectuant ou pouvant effectuer des travaux complexes pour lesquels il apporte des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés</b>	5	200	K	10,98

## B. Salaires des ouvriers rémunérés à la tâche applicables au 1<sup>er</sup> avril 2020

		Unité de compte	Prix de base
I. Pin maritime			
Billons	Diamètre fin bout 0,20 minimum	le mètre linéaire	0,038
Marquage	Par marqueur professionnel	le mètre linéaire	0,018
	Par bûcheron suivant feuille de marquage	le mètre linéaire	0,009
Poteaux bruts	1 <sup>re</sup> catégorie – 2 m en 10/19 d.f.b. sous écorce	le mètre linéaire	0,098
		la tonne	7,09
	2 <sup>e</sup> catégorie – 2 m en 6/9 d.b.f. sous écorce	le mètre linéaire	0,077
		la tonne	11,83
Catégorie spéciale	2/3 en 1 <sup>re</sup> catégorie – 1/3 en 2 <sup>e</sup> catégorie	le stère	4,78
Supplément sur le prix ci-dessus pour rassemblement et empilage			
II. Feuillus			
(Nota : les tiges non marchandes sont à couper mais non incluses dans le calcul du cube unitaire)			
Façonnage des taillis en 2 m avec empilage 100 % :	Cube unitaire < 0,150	le stère	3,66
	Cube unitaire > ou = 0,150		3,58
Supplément pour tri d'une catégorie supplémentaire (piquets...)			
Peupliers (cimes)		le stère	4,29

	Unité de compte	Prix de base
<b>Bois d'œuvre</b>		
<b>III. Pin maritime</b>		
1° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus)	le m <sup>3</sup> scié	11,42
2° Abattage, découpe, ébranchage, écorçage manuel jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) – (base de calcul : 5 % du 1°)	le m <sup>3</sup> grume	5,68
3° Abattage, découpage, ébranchage, sans écorçage jusqu'à la découpe de 0,50 m de circonférence (poteaux de cime en plus) – (base de calcul : 52,50 % du 2°)	le m <sup>3</sup> grume	2,98
Sciage en équarri, 4 faces, empilé et couvert rémunération de l'ensemble de l'équipe limeur compris	le m <sup>3</sup> scié	20,13
Bois de chauffage :		
– barrot	le stère	4,75
– escaïl bois déjà façonné	le stère	6,19
– escaïl arbre pris debout	le stère	8,40
<b>IV. Chênes et bois durs</b>		
Abattage, tronçonnage et arasage des nœuds	le m <sup>3</sup> grume	7,24
Sciage (limeurs compris) :		
– plots en plateaux non pelés	le m <sup>3</sup> scié	22,86
– plots en plateaux pelés	le m <sup>3</sup> scié	24,76
Supplément pour empilage sur taquets et épingleage par bout :		
– par mètre cube de plateaux pelés de 25 à 50 mm d'épaisseur	le m <sup>3</sup> scié	6,94
– par mètre cube pour épaisseur de 55 mm et plus	le m <sup>3</sup> scié	5,24
Panneaux avivés de 15 à 22 mm	le m <sup>3</sup> scié	43,20
Débîts courants délignes et bois de wagons	le m <sup>3</sup> scié	31,41
Appareils de voie	le m <sup>3</sup> scié	30,03
Traverses standard prêtes à être réceptionnées	la pièce	2,57
Bois de chauffage :		
– à prendre dans les branchages	le stère	6,94
– à prendre dans les billes impropres au sciage (Rocard)	le stère	8,51
Merrain : L < 1,20m, diamètre fin bout > 0,11 m empilage compris	le stère	7,51
<b>V. Peupliers et feuillus tendres</b>		
Grumes : abattage, arasage des nœuds 1 découpe intermédiaire + 1 découpe fin bout	Le m <sup>3</sup>	3,52
Billons : 2 m et plus, diamètre fin bout > 0,20m	Le stère	2,18

	Unité de compte	Prix de base
Travail à la journée, jours fériés, à l'exclusion de toute journée de travail normal et régulier > ou = à grilles A et C niveau 4 H	7,8 heures	10,82

### C. Salaires horaires du personnel administratif et commercial applicables au 1<sup>er</sup> avril 2020

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant des tâches d'exécution évidente, sans mise en jeu de connaissances particulières, conformément à des procédures indiquées sans initiative de la part de l'intéressé	1	100	A	10,15
Personnel effectuant des tâches d'exécution simple, nécessitant une pratique ou une dextérité acquise : – appliquant des procédures préétablies de caractère répétitif ou données cas par cas – pouvant ordonner ou répartir son travail en fonction des instructions reçues	2	105 110	B C	10,21 10,22
Personnel effectuant des tâches diversifiées requérant un ensemble d'éléments ou de consignes administratives ou commerciales dont le traitement demande une pratique professionnelle ou peut faire l'objet d'une adaptation des connaissances acquises : – mise en œuvre de procédures définies et combinées – mise en œuvre de procédures dont la réalisation nécessite réflexion, contrôle, recherche d'information	3	120 140	D E	10,25 10,33
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes spécifiques pour lesquelles en fonction de connaissances professionnelles acquises liées à l'utilisation de procédures, méthodes, organisation ou technique, il analyse et interprète les données ou informations transmises pour adapter le mode de réalisation	4	145	F	10,44
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches complexes pour lesquelles, en fonction de ses connaissances : – la réalisation des tâches influe sur la qualité des travaux auxquels le salarié concourt – la réalisation des tâches influe sur l'efficacité de l'organisation interne	5	160 180	G H	10,61 10,66

Définition classification professionnelle	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Personnel effectuant ou pouvant effectuer des tâches ou des travaux de niveau professionnel levé acquis par la formation exigeant des connaissances techniques approfondies ou reconnue par une expérience significative antérieure :	6			
– ces tâches ou travaux, de par leur incidence, supposent de la part du salarié le choix des actions nécessaires pour remplir les objectifs déterminés		220	I	12,06
– de plus, le salarié peut élaborer des propositions de modification des méthodes, procédés et moyens pour améliorer les objectifs donnés		240	J	12,83

#### D. Salaires des agents de maîtrise et des cadres applicables 1<sup>er</sup> avril 2020

Valeur minimale du point indiciaire au 1<sup>er</sup> avril 2020 : 8,32

Définition classification professionnelle des agents de maîtrise	Niveau	Coefficient	Échelon	Taux horaire
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire (débutant sans expérience)				
Il veille à l'exécution simple de ces travaux dans le respect des normes de façonnage et/ou de fabrication	1	190	A	1 580,80
Il s'assure du respect des consignes de sécurité et il a autorité pour faire appliquer les règles d'organisation interne				
Agent de maîtrise organisant les travaux et y participant si nécessaire				
Pouvant prendre des initiatives et apporter les modifications ponctuelles sur l'organisation de son équipe sur les interventions nécessaires à la réalisation du produit aux normes et qualités exigées	2	200	B	1 664,00
Pouvant apporter une assistance technique et décider des modifications techniques nécessaires à l'obtention du produit aux normes et qualités exigées		210	C	1 747,20
Agent de maîtrise disposant d'une autonomie ou d'un pouvoir de décision sur le personnel qu'il dirige dans le cadre de ses fonctions				
Il assiste la direction ou un cadre pour élaborer les programmes de production	3	220	D	1 830,40
Il assure la gestion des programmes de production et leur exploitation à l'aide des moyens mis à sa disposition		240	E	1 996,80

Définition classification professionnelle des cadres	Niveau	Coefficient	Salaire minimum
<b>Débutant sans expérience</b>			
Personnel issu d'un enseignement supérieur technique, scientifique, commercial ou équivalent pendant les années de probation dans l'entreprise qui suivent l'obtention du diplôme	1	225	1 872,00
<b>Cadre confirmé</b>			
Personnel responsable de l'organisation des actions, travaux ou réalisations dans un secteur déterminé ou une fonction précise  ou  Personnel titulaire d'une expérience professionnelle confirmée et ayant suivi avec succès avec l'accord de l'entreprise, un stage ou une formation d'approfondissement, de perfectionnement ou de recyclage pour avoir en charge la responsabilité d'un secteur déterminé ou d'une fonction précise	2	260	2 163,20
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement de moins de 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	3	280	2 329,60
Personnel responsable d'un service ou d'une fonction nécessitant la coordination d'autres secteurs ou dont l'activité détermine les actions ou objectifs d'autres services, fonctions ou secteurs, et ayant reçu une délégation de pouvoir clairement définie	4	320	2 662,40
Personnel responsable de la coordination de plusieurs secteurs ou services analysant leurs résultats et participant à l'élaboration des plans généraux	5	340	2 828,80
<b>Cadre supérieur</b>			
Personnel responsable d'unité de production ou d'un établissement d'au moins 50 salariés et ayant les prérogatives d'un chef d'établissement	6	400	3 328,00
Personnel assurant l'élaboration et la mise en œuvre des plans et budgets généraux de l'entreprise	7	440	3 660,80
<b>Cadre de direction</b>			
Personnel assurant la direction de l'entreprise	8	500	4 160,00

Convention collective

IDCC : **8414** | **EXPLOITATIONS HORTICOLES, MARAÎCHÈRES  
ET DE PÉPINIÈRES**

**(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)**

**(5 novembre 2019)**

## Avenant n° 1 du 4 mai 2020

NOR : AGRS2097151M

IDCC : 8414

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

**Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est, la FNPHP Lorraine ;**

**Par mandat de la FNSEA et de la FRSEA Grand Est, légumes de France,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;**

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

**Union régionale des syndicats CFTC Agri ;**

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

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le Smic est un salaire de référence, garanti par la loi et applicable à tous les emplois.

Aucun salarié ne peut percevoir un salaire inférieur, sous réserve des dispositions légales spécifiques à certains travailleurs.

Le Smic horaire est fixé à 10.15 € depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020.

*(Voir page suivante.)*

Les salaires horaires minima concernant les ouvriers et employés sont fixés comme suit :

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures)
Niveau I, échelon 1	10,15	1 539,45
Niveau I, échelon 2	10,23	1 551,58
Niveau II, échelon 1	10,32	1 565,23
Niveau II, échelon 2	10,44	1 583,43
Niveau III, échelon 1	10,63	1 612,25
Niveau III, échelon 2	10,77	1 633,49
Niveau IV, échelon 1	11,21	1 700,22
Niveau IV, échelon 2	11,27	1 709,32

Les salaires horaires minima concernant les techniciens, agents de maîtrise et les cadres sont fixés comme suit :

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures)
<b>TAM</b>		
Niveau I, échelon 1	11,46	1 738,14
Niveau I, échelon 2	11,64	1 765,44
Niveau II	12,96	1 965,64

Catégorie	Salaire horaire	Salaire mensuel en euros (pour 151,67 heures)
<b>Cadre</b>		
Niveau I	15,09	2 288,70
Niveau II	18,93	2 871,11

## Article 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> mai 2020.

## Article 3

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

## Article 4

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant qui sera déposé à l'unité départementale de Meurthe-et-Moselle de la DIRECCTE Grand Est, en l'absence d'opposition dans un délai de 15 jours suivant sa signature.

*Fait à Laxou, le 4 mai 2020.*

(Suivent les signatures.)



Convention collective

IDCC : **9661** | **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES, HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

**(Pyrénées-Orientales)**

**(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,

*Journal officiel* du 8 mars 1963)

## Avenant n° 186 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097161M

IDCC : 9661

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (section des employeurs de main d'œuvre),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri du Golfe du Lion ;**

**Confédération générale du travail – Force ouvrière des Pyrénées-Orientales,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

L'annexe 1 à la convention collective départementale en date du 21 mai 1962 est modifiée ainsi qu'il suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

(En euros.)

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (durée légale du travail)
100	10,15	1 539,45
125	10,16	1 541,00
135	10,18	1 544,00
140	10,40	1 578,00

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel (durée légale du travail)
150	10,47	1 588,00
160	10,90	1 653,20
170	11,28	1 710,80

## Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

*Fait à Perpignan, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9661** | **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES, HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

**(Pyrénées-Orientales)**

**(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,

*Journal officiel* du 8 mars 1963)

## Avenant n° 187 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097162M

IDCC : 9661

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (section des employeurs de main d'œuvre),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri du Golfe du Lion ;**

**Confédération générale du travail-Force ouvrière des Pyrénées-Orientales,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Les valeurs du point cadre sont fixées comme suit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 :

– point A = 12,74 € ;

– point B = 13,05 €.

(Voir page suivante.)

Catégorie	Coefficient	Valeur du point	Salaire mensuel (durée légale du travail)
III. Chef de culture	175	12,74	2 229,50
	180	12,74	2 293,20
	190	12,74	2 420,60
	200	13,05	2 610,00
II. Régisseur	180	12,74	2 293,20
	185	12,74	2 356,90
	195	13,05	2 544,75
	205	13,05	2 675,25
	215	13,05	2 805,75
I. Régisseur général	195	13,05	2 544,75
	215	13,05	2 805,75
	230	12,74	2 930,20
	250	12,74	3 185,00
	270	12,74	3 439,80

## Article 2

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

*Fait à Perpignan, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

Convention collective

IDCC : **9661** | **EXPLOITATIONS VITICOLES, MARAÎCHÈRES, ARBORICOLES, HORTICOLES ET PÉPINIÈRES**

**(Pyrénées-Orientales)**

**(21 mai 1962)**

(Étendue par arrêté du 12 février 1963,

*Journal officiel* du 8 mars 1963)

## Avenant n° 188 du 28 janvier 2020

NOR : AGRS2097163M

IDCC : 9661

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

**Fédération départementale des syndicats d'exploitants agricoles FDSEA (section des employeurs de main d'œuvre),**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**Syndicat départemental des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française démocratique du travail SGA CFDT des Pyrénées-Orientales ;**

**Confédération française des travailleurs chrétiens CFTC Agri du Golfe du Lion ;**

**Confédération générale du travail-Force ouvrière des Pyrénées-Orientales ;**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

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

Le taux du salaire pour la campagne des vendanges 2020 est fixé à :

(En euros.)

Qualification	Salaire horaire	Salaire mensuel (durée légale du travail)
Coupeur, coefficient 100	10,15	1 539,45
Videur de seaux, coefficient 135	10,18	1 544,00
Porteur, coefficient 140	10,40	1 578,00

## Article 2

Hormis le salaire minimum fixé à l'article 1<sup>er</sup>, le salarié recevra, par jour, la quantité minimale de vin indiquée dans le tableau suivant :

*(En litres.)*

Coupeur	2 l/jour
Videur de seaux	2 l/jour
Porteur	3 l/jour

## Article 3

Le présent avenant, dont les signataires demandent l'extension, sera déposé à l'unité départementale des Pyrénées-Orientales de la DIRECCTE Occitanie, 76, boulevard Aristide-Briand, 66026 Perpignan Cedex.

*Fait à Perpignan, le 28 janvier 2020.*

(Suivent les signatures.)

---

Directeur de la publication : Laurent Vilbœuf, *par interim*

165200380-001020

Direction de l'information légale et administrative

ISSN 2266-145X

---